

CAI
MI350
-1990
W56



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada



3 1761 11767825 0

WORKING PORTRAITS



FACES OF
EMPLOYMENT
PROGRAMS



Canada

CAI
MI350
-1990
W56

WORKING PORTRAITS

**FACES OF
EMPLOYMENT
PROGRAMS**



© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP43-236/1990

ISBN 0-662-57414-1

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada


Copies available at
Enquiries and Distribution
Ottawa-Hull
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313



MILLET, Jean François
The Gleaners

*All work is as seed sown; it grows
and spreads and sows itself anew.*

Thomas Carlyle
1795-1881



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117678250>

INTRODUCTION

Employment and Immigration Canada (EIC) has direct, personal contact with millions of Canadians. The people featured on these pages are but a sample of those who are benefiting from EIC programs and services.

This booklet provides examples of EIC programs at work and brief descriptions of the programs. The computer student in Dartmouth, Nova Scotia, the new chef in Calgary, Alberta, the machinist trainee in Tsawwassen, British Columbia — each is learning skills needed by businesses.

A top priority of Employment and Immigration Canada, the Canadian Jobs Strategy (CJS) provides employers, organizations and workers with a set of tools to develop the skills needed for the 1990s.

Increasing international competition, the accelerating pace of technological change, the five million Canadians that change jobs every year — all impose new realities for Canada in the 1990s. They point out the compelling need for continuous training for workers of all ages. The CJS offers a flexible response to a broad range of needs ranging from Skill Investment for individuals to Community Futures for communities.

The CJS programs were developed in consultation with businesses, groups and individuals across Canada, responding to local needs and individuals most in need. Equity standards are an intrinsic part of all CJS programs. Co-operation between business and government is a key element in achieving success with the Canadian Jobs Strategy.

For more information on how businesses, associations, institutions, other organizations and individuals — currently employed or not — may benefit from these programs, contact your nearest Canada Employment Centre.

INDUSTRIAL ADJUSTMENT SERVICE

Plant closures, plant expansions, layoffs, high turnover of employees, transfers, new technology — all are part of the constant changes of the 1990s. This program provides a forum and an instrument of action for employers and employees to get together, assess the situation and take the steps needed to remedy problems caused by major changes. Such situations call for a practical, co-operative, voluntary approach. Once an Industrial Adjustment Service agreement is signed, the employers and employees, or their associations, select representatives for a joint consultative committee. A representative from Employment and Immigration Canada acts as a resource person. The program works on a cost-shared basis between the Federal Government and other partners to the Agreement.

Can Car Works of Thunder Bay, Ontario, was a 50-year-old company with the corporate culture of operating under traditional union-management lines. But changing times dictated new attitudes.



To help the transition and to halt the erosion of the operation's competitive position as a manufacturer of rapid transit vehicles, Employment and Immigration Canada and the company formed an Industrial Adjustment Services (IAS) Committee. High on the list of problems to be dealt with were production line inefficiencies, poor morale, poor communications and the need for improved training.

"We had two objectives when we established the IAS Committee. One was to deal with anticipated massive layoffs and the other was to develop a company culture that was more conducive to communication and co-operation between departments — no more 'you will do this, yes sir,'" says Gordon Burkowski, Can Car's manager of industrial relations.

Fortunately, attaining the first objective was never put to the test because the company received a large contract which precluded the need for layoffs. In tackling the second objective, the IAS Committee put forward 27 proposals ranging from the elimination of lay-out and storage problems to increased computer training. All of these proposals involved the people they affect. Employee input was sought and the training program was designed to fit the needs of the company and its employees.

"I'm not saying it's all been smooth sailing, there have been conflicts, and a lot of growing pains," says Burkowski. "But this is the only route to go, the only way it could have been done. If we had tried to do it on our own without IAS, we wouldn't have had a chance."



Production of Can Car's new "Go Trains" is assisted through IAS Agreement.

SKILLS UPGRADING TRANSLATES INTO INCREASED SALES

Ten years ago Regency Industries of Delta, British Columbia, was a two-person show. Today, it is a 60-employee shop and poised nearly to double again. Soon there will be 100 workers producing the old, faithful wood-burning appliances and new gas burners.

Growth of this magnitude requires careful planning and astute management. Owing to the nature of the company's product, work is seasonal and, with the introduction of the new gas-burning line, skill requirements are considerably different. "The knowledge needed is as different as chalk and cheese," says Dave Bergin, Regency's general manager. "Skilled people are in short supply." These factors — seasonality, the introduction of a new product line and the demand for workers with a variety of skills — placed an onerous burden on the fast-growing company.

Working with Employment and Immigration, Regency's response was the formation of an Industrial Adjustment Service (IAS) Committee. The result has been the improvement in planned employment growth, the establishment of a corporate departmental structure and a human resource plan to effect the expansion and new products introduction.

"The old philosophy was that we would lay off up to 75 per cent of our people in December and rehire in May. This is very costly from a training point of view because once people leave, 90 per cent of them never come back," says Bergin. "So the intent was to level-load the company and to expand the business but this of course meant training the employees who worked on the wood-burning line to become sheet metal workers."

"Level-loading was the answer," nods Rene Watteel, the union representative. "Once a worker had been laid off he would ask not to come back because he is looking for sustained employment. The Industrial Adjustment Service was good for the employees because it gave them an opportunity to find work and to get the training needed to retain full-time employment here."

Sales tripled during the IAS Committee tenure, attesting to the effectiveness of its work and making Regency an ardent booster of the process. It has full-time employment, skills upgrading, increased sales and production as a legacy.

COMMUNITY FUTURES

This program is designed to anticipate the pervasive difficulties faced by communities caused by a massive layoff in one-industry towns, isolation in remote areas, economic decline, or chronic unemployment.

A local Community Futures Committee mobilizes the existing resources of the community, helping to set up small businesses or expand existing enterprises. Program options may be used for up to five years.

The five options: *

- **Business Development Centres**, which provide services, advice and loans up to \$75,000 to small businesses;
- **Self-Employment Incentives**, which provide \$180 a week for a year to help unemployed persons start their own businesses;



Learning new skills in
British Columbia.

ANNAPOLIS VENTURES

- Training Assistance, to purchase courses from educational institutions for training the employed, self-employed or unemployed;
- Relocation and Travel Assistance, for individuals or groups of workers to move to jobs elsewhere;
- Community Initiative Fund, which matches funds from other sources for local projects designed to create permanent jobs.

* Rates valid in March, 1990. Updated figures available from Employment and Immigration Canada.

Historically, Nova Scotia's Annapolis Valley has been famous for its beauty but now it is gaining a reputation as home to a cluster of diverse and thriving small businesses.



Annapolis Ventures was formed under the auspices of the Community Futures Program's Business Development Centre option. It is a non-profit company dedicated to increasing employment in Annapolis County through the development of small business. Annapolis Ventures has invested in 70 businesses, creating more than 430 jobs.

CHM Manufacturing is one falling under Annapolis Ventures's umbrella. CHM has developed the universal screen, a hydraulic mobile screening plant that can transform large quantities of raw materials into textures ranging from 4-inch rock down to sand and loam.

"We are very excited about the screen," says Bev Milner, general manager of CHM. "I am confident we can sell it at a very competitive price with screens now being imported into Nova Scotia from Ireland."

The screener is not the only product, though. The company started production of snowblowers and now has plans to begin making a detachable headboard for truck tailgates.

Confident of markets, Bob Haskell, the company's president, is enthusiastic about the ways CHM can play a positive role in the community.

"We will be able to provide jobs that can keep our locally trained people in the area. As it stands now, too many of our kids have to leave to find work."

Bev Milner echoes these sentiments, "We are employing 14 local people and hiring welders and apprentices from local trade schools."

Katherine Evans, owner of Ewe Wear, purveyors of genuine sheepskin products, is also a member of Annapolis Ventures and a supporter of local employment. She employs eight people in the making and selling of ewe handcrafts at her Middleton, Nova Scotia shop.

Ewe Wear and CHM Manufacturing are but two of the many businesses which are beneficiaries of the Business Development Centre's services. Down East Bicycle Tours, Whitman Greenhouses, Pickadilly Bake Shop and Dusty Roads Welding are also prospering with the Centre's help. By taking a grassroots approach, Annapolis Ventures has stimulated the entire valley's economy.



CHM Manufacturing and Ewe Wear are just two of the Nova Scotia businesses helped by Community Futures.

The babble of children's voices quickly hushes when the dance begins. Transcending the harsh glare of the gymnasium's lights the dancers, accenting their athletic style, comical costumes and deft humour, enrapture their young audience. The Anna Wyman Dance Theatre introduces another school to the beauty and fun of ballet.

Dancer Anna Wyman came to Canada from Vienna 20 years ago and formed her Vancouver-based company. Since then, the company has toured worldwide — China, India, Australia with its troupe of professional dancers.

Despite the sterling credentials and the obvious popularity of the Anna Wyman Dance Theatre, there are insufficient funds to employ the dancers year-round. From March until August, all of the dancers must seek such alternate employment as waitresses and waiters.

"For dancers, these layoffs are tragic," says Wyman. "A dancer's skills are unique and to perfect them, to keep them honed, they must dance all of the time. It is after these periods of inactivity when injuries are most common because they have such a short time to ready themselves for the season. Critics are merciless. They expect the same standard whether at the beginning of the season or the end."

Now, with the funding help of the Canadian Jobs Strategy's Section 25 Job Creation Program, these periods of inactivity are shorter. In partnership with the City of Vancouver and Canada Council, Job Creation funding helped to extend the dance season and widen the audience base through an offering of innovative dance with low admission prices. Injuries are reduced and dancers are able to do what they do best — dance.

"I'm very grateful," says dancer Désirée Jurowski. "A dancer's career lasts at best until the age of 40. Afterwards dancers become anything — lawyers, costume designers, teachers or managers of companies. But for this short period I want to spend it on my dancing career."

Section 25 may make that possible and open the door for others facing bleak periods of inactivity.

The children's oohs and ahs as Jurowski dances suggest it's a good investment.



UNEMPLOYMENT INSURANCE — SECTION 25 JOB CREATION PROGRAM

The program is designed to help unemployed workers to maintain and use their skills during periods when they are laid off with no immediate prospects for employment. Those eligible include businesses, community organizations and individuals. Government departments and agencies, municipalities and Indian band councils may apply and designate a non-government organization or individual to carry out a project. Examples of eligible projects include expansion or modernization of any existing enterprise; pre-production preparation; energy conservation; pollution control; occupational health and safety measures; resource management or improvement for mining, forestry or fishing.

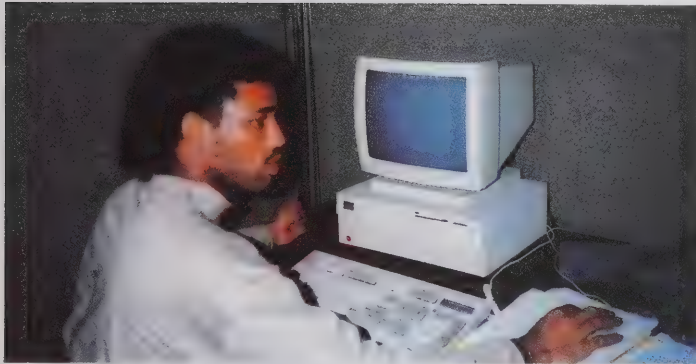
Participants may receive an enhanced Unemployment Insurance benefit in lieu of wages, up to the prevailing wage rate in the area for the occupation. The program provides funding for the* Unemployment Insurance benefits and up to \$125 a week for costs such as material, purchase or rental of equipment, utilities and transportation.

*** Rates valid in March, 1990. Updated figures available from Employment and Immigration Canada.**

BLACK YOUTH UPGRADE THEIR SKILLS

Life is yours, make it happen. Strive to be the best."

These slogans at the Dartmouth East Black Learning Centre, signify the underlying attitude of the centre. "Prejudice exists; it is more difficult for a



black person to succeed, whether it be in school or in the workforce. But that is no reason to cop-out," says Gerry Taylor, the program's director.

"Copping-out" is precisely what a number of black youth have done, but with the help of a Job Entry project offered through the Black Learning Centre many are opting back in. "Low self-esteem is often the over-riding reason for these youths' failure," Taylor says. "As well as offering computer

upgrading for high school equivalency and preparation for employment, we try to give the students a sense of their past, their place in history," he adds. "Each student, for example, must give a presentation on an African country."

The program strives to relate their classroom work to the community. All of the students attended the recent tribunal concerning discrimination in the metro transit.

"We respect the black culture but try to instill in the students the need to accommodate the Canadian work world," says Taylor. "For instance, blacks worship death the way whites worship the sun. In terms of the project, this meant that a death in the community translates into low attendance. We discouraged this absenteeism by relating how it would be unacceptable to an employer. The students understood and accepted the restriction."

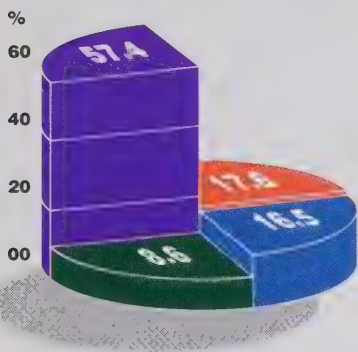
Daryn Colley is one of the 25 students enrolled in the course. He began in November and is now comfortable with the computer and the progress he is making. "I dropped out of school and moved from one low-paying job to another — mostly I was unemployed," Colley says. "The course has taught me office technology and in the end will help me find a job. I hope to work in a bank."

If Daryn does find employment with a bank, he will not be the first Black Learning Centre graduate to do so. As well as banks, graduates are employed by the Dartmouth Chamber of Commerce, the Metro Commission, and local day-care institutions.

Graduates hit the job market with skills and a work ethic, the two commodities necessary to be marketable.

"Prejudice will not go away," says Taylor, "but at least we can make the students mentally tough and teach them skills that are attractive to employers."

Educational Attainment of Adult Labour Force, 1988



Adults: 25 years and over

- Secondary school or less
- Some post-secondary
- Post-secondary certificate/diploma
- University degree

SOURCE: Statistics Canada, *Labour Force Annual Averages, 1981-1988*.

Daryn Colley hopes to find work in a bank after completing a skills upgrading course.

A CROSSING OF TWO CULTURES

Noel Knockwood, director of Halifax's Micmac Native Learning Centre, presents a grim picture of aboriginal people's experience.

"The majority of natives drop out of school, and a good number of them are illiterate."

The Micmac Learning Centre, through the assistance of Job Entry, is attempting to turn the tide. The Centre provides life skills training, academic upgrading and on-the-job experience. It recognizes that many aboriginal peoples must deal not only with limited job opportunities but also with a totally new culture unlike anything they experienced on the reserve.

"One of our first tasks is to orient the students to city life," says Louis Morris, a teacher at the Friendship Centre. "We try to make education relative to native people by showing that there is no right or wrong culture but that the two can co-exist. They learn that it is possible to think in two ways simultaneously — native and non-native."

The Centre offers an open, friendly environment conducive to learning. Students and teacher sit in a circle with no barriers between them and no sense of hierarchy.

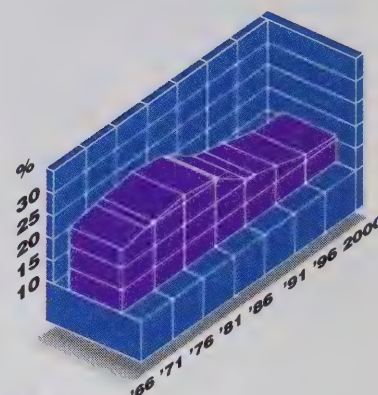
"We stay away from the negatives — no shoulds, coulds or woulds," says Morris. "And we involve the students in all native issues — housing, welfare, legislation. We all attended the Marshall Inquiry."

Since the program began in 1985, there has been an 80 per cent success rate of students either obtaining employment or continuing their education. The success of the Centre has lead its director to set even more ambitious goals. "Our long-term objective is to become a community college," says Knockwood.

Graduates have found careers in such diverse areas as government, the Human Rights Commission, banks and, as one picture proudly displayed on Morris' desk testifies, the RCMP.

The Micmac Friendship Centre fosters this ability to straddle both worlds, and to do it successfully.

Youth Share of the Labour Force, 1966-2000



Youth Share Percentage of Labour Force

SOURCE: Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics*, (1988) and *Employment and Immigration Canada*, 1989.



Noel Knockwood (left), Louis Morris (right) and two students from the Micmac Native Learning Centre. Integrating two cultures while learning new skills.

JOB ENTRY AND RE-ENTRY

Young people and women who are making the transition from school to work, or home to work may be eligible for Job Entry.

The Job Entry program helps these people acquire the skills needed for employment by providing integrated training and work experience. Businesses, organizations, municipal governments and Indian band councils are examples of those who may act as co-ordinators for this program. Co-ordinators are responsible for all aspects of their projects and pay allowances to the participants.

The co-ordinating organization receives funds from CJS for a variety of purposes such as allowances to participants, wages for administrative staff and employment costs.

The view and the swimming pool rate hardly a glance from the 25 women intent on getting into the work force. It's all serious business for these social assistance recipients who are learning amid the finery of the former country club, now the Jewish Community Centre in Edmonton.



Angela Risdon runs the project. "We firmly believe in providing a service to the community. That is the reason we sponsored the project and this is a very rewarding one."

"The participants range in age from 24 to 52 and most of them had been out of the workforce for many years. And though there is staff, I think that the women themselves give each other a needed boost," she added.

The project, which integrates classroom and on-the-job training, is geared toward the hospitality industry but with a managerial bent. Trainees begin by learning life skills, then general occupational skills and their academic abilities were assessed by the Alberta Vocational Centre. Guest speakers from such organizations as the St. John's Ambulance and the Alberta Department of Tourism provide a break from classroom studies and give an insight into the types of job opportunities available.

"Perhaps the most beneficial element of the project is the increased self-confidence the women gained," says Angela Risdon.

Especially effective are Re-entry graduates, now launched on successful careers, who return to speak to the group.

"On many occasions, after these visits, women would say to me that next year they would be a Re-entry success story," the co-ordinator said.

Two women, Marilyn Walton and Gloria Lawson, are receiving on-the-job training at an Edmonton hotel — Marilyn at the front desk and Gloria doing secretarial and bookkeeping tasks. Both say they enjoy their jobs, and the assignments will be springboards to full-time positions. The positions provide supervisory and management experience. Although only halfway through the program, nine of the trainees have been offered jobs.

As Marilyn sums up, "if the work you are doing is valued by society it gives you self-esteem."



Top: Marilyn Walton.
Bottom: Gloria Lawson.
Training place hosts provide
on-the-job experience.

Finding summer employment is often difficult. Finding rewarding and interesting employment is often impossible. For Kevin Holden, a student at Concordia University, the impossible became a reality.

Through Employment and Immigration Canada's Challenge program, Holden worked for Planned Parenthood in New Brunswick producing a series of internationally award-winning videos.

The series, entitled *For the Love of Life*, comprises seven videos dealing with many of the complex issues surrounding sexuality and pregnancy. It was first aired in Fredericton to significant local acclaim. Later, Dr. Norman Barwin, President of Planned Parenthood of Canada, attended an awards banquet in Guatemala to accept the Rosa Cisneros Memorial Award given by the International Planned Parenthood Federation/Western Hemisphere Region. The award honours those who have helped increase public awareness of family planning and population issues.

"Needless to say, I was greatly honoured by the award and it helped to mitigate the long hours we spent accumulating footage and assembling the series," says Holden. "A lot of people volunteered their time and effort but the success of the series justifies the toil."

Dallas Fletcher, program supervisor for Employment and Immigration Canada, acknowledges that Challenge projects such as this one assist in training video production assistants for a field that is forever growing. She concludes by saying, "the participating agency receives an invaluable product and the participants obtain practical experience in a growing job market."



CHALLENGE

Challenge, the Government of Canada's summer employment program for students, provides young people with exciting learning opportunities with local employers. It challenges employers from all sectors to create meaningful summer jobs for students. It also gives assistance to students seeking entrepreneurial opportunities and to younger students looking to assess their education and employment options.

Dr. Norman Barwin, President of Planned Parenthood Canada, accepts the Rosa Cisneros Memorial Award for the video series, "For the Love of Life". The video was the product of a Challenge project.

GRANTS TO VOLUNTARY ORGANIZATIONS

Voluntary organizations may obtain grants for projects which complement the employment goals of Employment and Immigration Canada.

This program is designed particularly for proposals to enhance employment for such groups as persons with disabilities, aboriginal peoples, women, youth, visible minorities and other special groups.

Those eligible for grants may include voluntary or non-profit groups not under the direction of government at any level; national, provincial, regional or community associations; businesses that form non-profit committees to carry out a project; and associations formed for specific purposes which meet the criteria of this program.



"Work it out" addresses the changing roles of men and women in today's society.

A play aimed at encouraging young people to adopt positive attitudes about career planning and women in non-traditional roles premiered recently at the Gas Station Theatre in Winnipeg.

Through a creative mix of modern music, dance and humour, "Work It Out" addresses the changing roles of young women and men in today's society.

Performed by Actors' Showcase, Manitoba's Theatre for Young People, the play received assistance through the Employment and Immigration Canada (EIC) Grants to Voluntary Organizations Program.

Doug and Lauren, the young couple portrayed in the play, are faced with difficult decisions about their plans after graduating from high school. While Doug has a clearly established goal, Lauren is struggling for a sense of who she is and what the future holds for her. With the help of a guidance counsellor, Lauren determines her interests and strengths, but Doug is not prepared for her decision to enter a non-traditional occupation.

Young women may place a low priority on job training as they expect to marry and raise families within a few years of leaving school. Unfortunately, this leaves them ill-prepared for the realities of today's society. It is anticipated that eight out of 10 women currently in school will actually work outside the home for 25 to 30 years.

"Plays are an excellent medium to deliver messages to this age group," says Mary Scott, women's consultant with EIC's Manitoba office. "We provided support for the play because the issues of vocational selection and planning are important for young people. The play will particularly benefit young women by encouraging them to consider a wider range of occupations."

Mary Scott and Wanda Hartry, worker counselling officer with EIC, have also developed a study guide and questionnaire for teachers to use in stimulating discussion about the issues raised in the play. Facts about future job market trends are included to encourage students to remain in school and prepare for the occupations which interest them. The actors also encourage questions and comments from the audience after their performances.

"Work It Out" was written and directed by Pauline Broderick of Winnipeg, a former school teacher, whose writing and directing credits also includes "The Peace Project" and "The Right To Know."

"We believe that the messages in this play are important for young people to hear," says Scott. "They must consider carefully what they are going to do when they've finished school, and understand that men will need to adjust to women's need to participate equally in the workplace."

Some people will do anything to attract attention. And during Canada Career Week, community leaders across Canada do just that.

More than two-thirds of the 600 Canada Employment Centres (CECs) across Canada and CECs on campuses get involved in the career week campaign — holding radio quizzes, issuing challenges, organizing career fairs, dressing up in costumes and even switching roles — all in the name of promoting career planning.

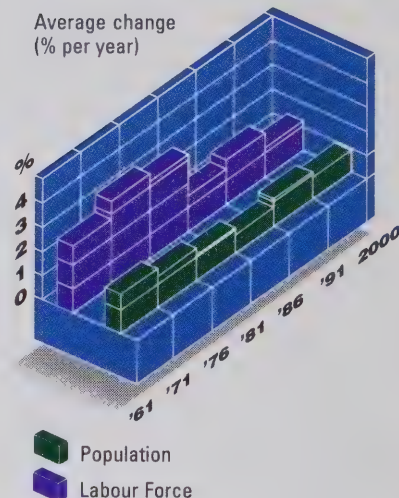
Many CECs team up with local school boards and youth associations to take a closer look at the changing labour market and the increasing demands on today's workforce.

"You used to be able to get by if you dropped out of school, but it doesn't work that way any more," says John McCormick, project leader at Employment and Immigration in Ottawa. "Nowadays people should be prepared to change careers three or four times over the course of their lives."

Job forecasters say much of the country's job growth is occurring in high-skill areas, a trend expected to continue during the next 10 years. "It is expected that 64 per cent of the jobs created between 1986 and 2000 will require at least 12 years of education and training. This really makes staying in school a sound career decision," says André Fauvel at Employment and Immigration in Ottawa.

The enthusiasm for Canada Career Week is contagious. In Ottawa, five school boards banded together in 1989 and the campaign was extended to four weeks. Deanna Brett, an employment counsellor in Welland, Ontario, gave 57 high school students the opportunity to "shadow" (spend the day with) people in various lines of work — from policing to banking. One young woman spent a day aboard a Coast Guard ship, learning the ins and outs of navigating.

Population and Labour Force Growth, 1961-2000



SOURCE: Statistics Canada, Census of Canada, Historical Labour Force Statistics (1988), and Employment and Immigration Canada, 1989.



Canada Career Week
provides an opportunity to
discover the world of work.

CANADA CAREER WEEK

Each Fall, Canada Career Week provides a focus for everyone entering the workforce, especially high school students considering their future. Locally organized by community groups and nationally promoted by Canada Employment Centres, Career Week points out, via a spectrum of media, exhibitions and events, that

- a good education is more vital than ever
- more than half the jobs of the 1990s will demand five years of training/education beyond high school
- specific skills are required for virtually every occupation, at all levels
- learning is a lifelong requirement
- workers can expect to change careers three to four times, will have to retrain and adapt to change
- technology will continue to alter the way Canadians live and work.

"We get a lot of young people coming in who don't know what's available or what's involved in certain careers," says Brettle. "This gives them a realistic idea of what to expect."



In Nova Scotia, radio station CKDH teamed up with the Amherst CEC to broadcast daily job quizzes. In North Sydney, CEC staff dressed up as anything from a fish plant worker to judge and handed out information sheets on their occupations. Manager Alice Almond switched roles with clerk Sharon Vickers

for a day; and organizer Mientje Campbell co-ordinated an open house for older workers.

"Everybody thinks about young people when they think career planning," says Campbell. "But there are a lot of older adults, 45 to 65, who want to know what's out there for them."

On the west coast, CEC manager Bob McFarland in Kelowna, B.C., took his slide show on the road to help students learn more about local and national job markets. The Victoria CECs went one step beyond job-shadowing to offer contest winners a day at the helm in one of nine jobs, including heading a TV news crew, hosting a radio program, managing a symphony orchestra, or being principal of a school.

The hospitality business is the fastest growing industry in the country. With new restaurants opening daily, it is not surprising that Canada suffers from a critical shortage of chefs.

In Calgary, Buchanan's restaurant looked to its own staff to fill the need. Chew Lee Beng, a Malaysian immigrant, came to Canada two years ago. She started as a dishwasher when the restaurant opened in May, 1988. Now, with the help of the Canadian Jobs Strategy's Skill Shortages program, Beng is a chef-in-training.

"Lee is a great worker," says Adam Granville, her supervisor. "If she has nothing to do, she asks. Sometimes language is a difficulty, but she has been taking English courses, and her enthusiasm more than makes up for any communication problems."

Beng's day starts early with preparing fruit and vegetables for salads. Other duties during the day include making pasta, arranging salad plates and preparing deserts.

"My favourite task is making salads," Beng says. "They are simple. But I also like baking."

From dishwasher to sous-chef to full-fledged chef is quite an undertaking but so was the journey from Malaysia to Calgary. She is modest in her achievements and says only "maybe some day" she will wear the chef's hat. Adam Granville is more optimistic.


SKILL SHORTAGES

For employers facing a lack of workers with required skills, this program provides a solution: financial assistance for training, up to three years.

Businesses, organizations, Indian band councils or other groups may develop their own training plans for existing or newly-hired workers. The program* may provide up to 60 per cent of regular weekly wages for classroom training, and up to 25 per cent for on-the-job training, with a weekly maximum of \$300 per person. Up to \$10,000 is available for each disabled participant. Funding may be provided for those who travel for job interviews or temporary employment. For people who must move to participate in this program, up to \$5000 is available for expenses.

*** Rates valid in March, 1990. Updated figures available from Employment and Immigration Canada.**



 Chew Lee Beng learns chef skills — filling a shortage in the restaurant business.

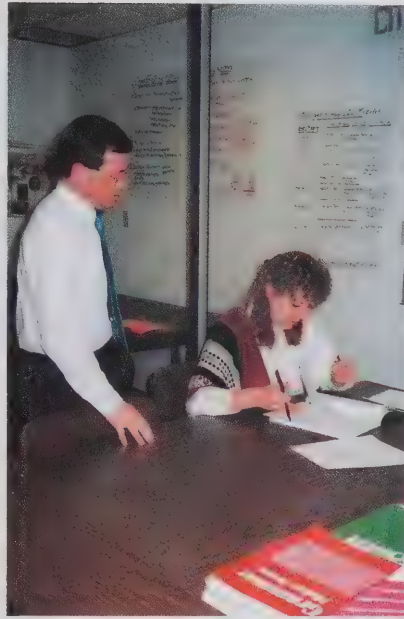
SKILL INVESTMENT

Both employers and employees must adapt quickly to change — train for the future before existing skills become obsolete. For individual workers, Skill Investment provides the chance to obtain the skills they need for continued employment. For employers, it's a practical way to retain capable employees during times of rapid technological or economic change. On- and off-the-job training can be combined with work experience in a program lasting up to three years.

Skill Investment includes five options:

- **Retraining** is designed for small business — less than 100 employees.
- **Continuing employment** helps those whose employment is threatened, or who were recently laid off due to market or technological changes. Businesses, organizations, Indian band councils and individuals are eligible.
- **Training Trust Funds** provide grants to pay for training. Established independently by employee associations, or jointly with an employer, a fund finances training projects as decided by the trustees.
- **Work Sharing** can provide a reduced work week, with partial compensation for reduced wages, to avert temporary layoffs, or to cushion the impact of permanent layoffs.
- **Relocation and Travel Assistance** is available for individuals or groups of workers who have lost or may lose their jobs because of market or technological changes.

The City of Calgary is successfully using Canadian Jobs Strategy funds to fulfil its commitment to its employees to “provide opportunities for promotion, growth, challenge and meaningful work.”



Many employees lacked the basic grade 12 prerequisite to qualify for progress. Promotions were passing them by though many had worked for the city on average 10 years.

To help fulfil its commitment, the city entered into a tripartite agreement with Employment and Immigration Canada and the Province of Alberta to provide skills upgrading. The result was the establishment of the City of Calgary Adult Learning Centre sponsored by EIC's Skill Investment program, promoted and organized by the city and delivered by the province.

Into the paycheque of every City of Calgary employee went a notice about the course outlining details of certification.

“The response was overwhelming,” says Conrad Murphy, Project Coordinator. “On registration night the worst storm of the year hit Calgary but, despite that, 77 people came to register. They are a very motivated group.”

The project's success rests on the premise that it responds to the needs of its clients: flexible hours to correspond with shifts, open entry – open exit registration and individualized, competency-based curriculum in basic education leading to a General Equivalency Diploma.

“Most important, the project offered confidentiality,” Murphy says. “It had the support of the unions primarily because results were known by the participants only.”

After a year, a waiting list of 72 and the watchful eyes of other cities attest to its success.

Edmonton, Medicine Hat and Drumheller all have expressed interest in establishing their own Adult Learning Centres.

IT'S NOT TOTALLY A MAN'S WORLD

The women in the hard hats, overalls and pole-climbing gear are a rare breed. But if the Innovation's project in Québec to integrate women into non-traditional jobs is successful, their numbers will swell.

These women are part of a project to provide vocational upgrading in such non-traditional employment areas as aeronautics, electronics and transportation.

Hydro Québec was one of the first companies to try out the program. Following union-management bargaining, 12 positions were allocated for women giving them an opportunity to apply for a position in the trade local.

During the course of the project, managers' initial negative reactions gave way to greater acceptance. Gaining the acceptance of the male fitters has been more of a struggle. Many remain dubious about the suitability of women in the field. One suggestion to facilitate better integration is to recruit candidates with non-traditional interests and aptitudes.

Despite the less than wholehearted welcome, the project has been rewarding for the women. The skills gained are transferable and the greater their visibility in non-traditional fields, the sooner their acceptance.



INNOVATIONS

This program is oriented to the future, acting as a catalyst to mobilize creative resources. Innovations provides funding for pilot projects and short-term programs that test new and imaginative ways to improve the operation of the labour market in Canada. Proposals are accepted from a broad range of organizations and individuals with good ideas for streamlining the job market.

Proposals should

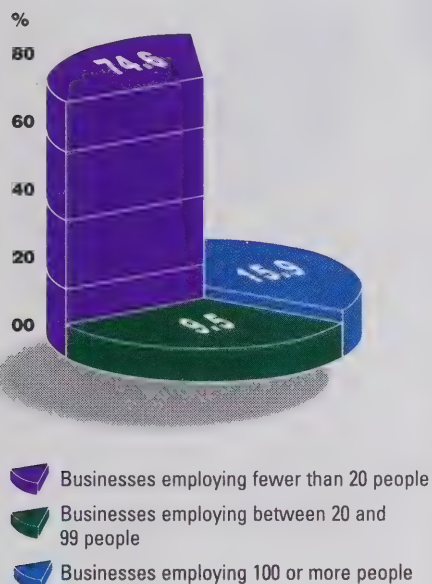
- develop a new approach to labour market problems;
- test and evaluate the results of a labour market project;
- have potential for application to the broader labour market.

Examples: testing alternative methods of counselling or placement; investigating new ways to employ people in a community; developing new methods for training or retraining people who are unemployed or may face layoff.

Cost-sharing is the norm. There is no minimum or maximum contribution; most projects last for a year or a year and a half.



Net employment growth by business size, 1978-86



SOURCE: Statistics Canada, Small Business and Special Surveys Division, (unpublished) 1989.

Many a failure started with a good idea. In St. John's, Newfoundland, the YM-YWCA Enterprise Centre helps unite bright ideas with the business expertise to create a sound endeavour.

The St. John's Enterprise Centre is one of nine across the country funded by the Innovations program. With unemployment a constant threat and regions no longer able to depend on single industries, people are learning to create their own employment.

"The Enterprise Centre provides a full-service. It's what I like to call a business incubator," says Ian Baird, the Centre's director. "We teach people how to put a business plan together, working one-on-one with a consultant. And we help them put that plan into action."

Since the Centre's inception three years ago, 37 businesses from restaurants to design firms have been created, employing 80 full-time and 16 part-time people. All ages participate with the mean age being 26.

Within the Centre itself is space for 15 businesses. Touring the premises one sees a stained glass worker, a leather importer, a sign designer, a home appliance repair business, a cassette maker and a canvas maker.

"I make custom length audio and video cassettes — something unique to Eastern Canada," explains Bruce Bellefeuille of Masterworks Communication. "The Centre has provided me with an ideal opportunity to learn the business end of owning a company and it has provided me with the space to operate."

Creative Canvas, another business occupying space at the Centre, makes awnings, sails, tarpaulins and canvas covers to design. But no doubt the company's most innovative creation is the 36-foot canvas humpback whale made for the Marine Sciences Laboratory.

"The whale project was fun," says Shane Walsh, Creative Canvas's owner. "'Humpty' was designed as a teaching aid for children. They can create a full skeletal form of the whale on the canvas side."

Even the director has caught the entrepreneurial spirit. He supplies bar fridges to the university.



'Humpty' teaches kids about marine life.

The Enterprise Centre is an incubator for entrepreneurs.

ADULT LITERACY

For Donald Tucker, it's the chance the regular school system failed to give him. Donald is dyslexic. Before beginning adult literacy classes at the Rabbittown Community Association in St. John's, Nfld., Donald's writing skills consisted of signing his name. Today, a year later, Donald is able to read elementary books and write precis. His most significant achievement to date, and one of which he is justifiably proud, is obtaining his driving licence "the first time out."

Since the program's inception in 1988, 30 learners have been provided with the opportunity to upgrade their reading, writing and numeracy skills. With the assistance of the Canadian Jobs Strategy's Job Development program, the association has provided formal and on-the-job training. It has hired and trained seven staff members in community-based adult literacy and in the principles of language and adult education. The success of the program speaks for itself. Shirley Hickey, one of the first students, is now a trainer.

In the relaxed atmosphere of coffee and cigarettes, students work either independently or one-to-one with a tutor.

"Prior to opening the community centre, the association conducted a survey to find out what kind of programs and activities residents wanted. The survey showed that together with social and recreational interests, there was a need for and interest in organizing an adult literacy program," says Association Director Francis Innes.

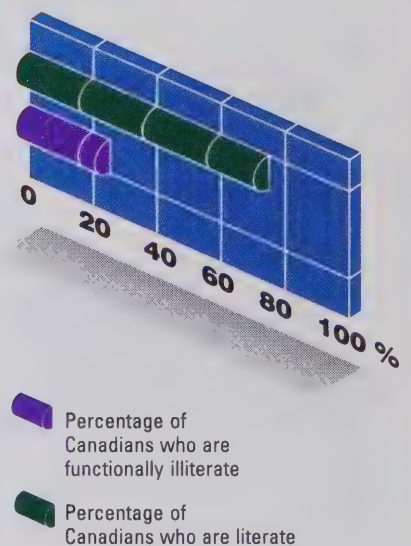
"And one of the key requirements was that the learning should be as unstructured as possible — it was not to resemble school," Innes adds.

Observing the students scattered around the room working compatibly with the chatter from the pre-school located in the room below, and the sounds of a typewriter in an adjacent alcove, it appears that this requirement has been met. More important, the basic literacy skills provided will enable the students to gain further training or enter the job market.

Perhaps the Association's greatest achievement, however, is instilling the students with the desire to plan and work toward goals — goals such as Donald Tucker's, "I want to teach here."



Illiteracy in Canada



SOURCE: The Creative Research Group Ltd., *Literacy in Canada: A Research Report*, (prepared for Southam News), 1987.

▲ Shirley Hickey (instructor), Kim March and John Lankin study literacy skills at Rabbittown Community Centre.

WORK PLACEMENT TURNS FULL-TIME FOR BEVERAGE PLANT WORKER

JOB DEVELOPMENT

This program has two components — general projects and training for individuals — designed to boost the skills of people who have been unemployed for six months or more.

Generally, projects provide training for four months to a year. Training may be in the classroom, on the job, or a combination of both. Private sector employers may receive funds up to 60 per cent of wages, with a maximum of \$300 a week per employee; wages for administrative staff; up to \$8 per person per hour for training; and up to \$10,000 for costs to employ a disabled person.*

Non-profit employers may receive up to 100 per cent of wages; wages for administrative staff; contributions to employment costs such as Canada Pension Plan, Unemployment Insurance, and vacation pay; overhead costs up to \$8 per hour per person for training; and up to \$10,000 for costs to employ a disabled person.

*** Rates valid in March, 1990. Updated figures available from Employment and Immigration Canada.**



Forklifting is just one of the skills Robert Pineau learned at his full-time job in a bottling plant.

It's impressive, even though Robert Pineau says operating a forklift is a piece of cake. He climbs aboard the orange forklift, starts it up, slides into first, edges up to a stack of pop cases, and lifts them up onto a wooden pallet. A second later, Robert slips the machine into reverse and repeats the process.

"It's not hard to drive a forklift," says Pineau, an employee of Seaman's Beverage Plant in West Royalty, P.E.I. "After a month of training there's nothing to it."

But Pineau is versatile — janitor, painter, jack-of-all-trades. He is responsible for the operation and maintenance of a large cleaning machine that washes, scrubs and vacuums the concrete floor of the warehouse. "It's a big responsibility keeping this place clean," he notes. "This large area takes 10 hours a day to clean in the winter and eight in the summer."

The warehouse contains all the returned "empties" that must be stacked on wooden pallets before they can be cleaned.

He has also painted the warehouse, built shelves and completed numerous other jobs since he started at Seaman's in 1987. Pineau was first introduced to this company through the West Royalty Business Park Club, an Employment and Immigration Job Development project. "Gladys MacMillan, an employment counsellor, asked me if I wanted to go into a training program," Pineau recalls, thoughtfully. "I wasn't keen on it, at first, but I told her that I'd give it a try."

After four weeks of classroom training, which included developing communication and job search skills, he was placed at Seaman's on a 14-week work experience. "Things worked out pretty well," he notes. "They were looking for a painter and I had some experience."

At the conclusion of his placement, Pineau was invited to join Seaman's on a full-time basis. He was pleased. So was Don Josey, co-ordinator of the West Royalty Business Park Club Job Development Project. "Robert would finish a job at Seaman's, and come back and ask for more," Josey noted. His ability to show flexibility landed him a permanent job.

Josey believes that this type of program can help individuals. "Robert was going from job to job. By being involved with an employer for 14 weeks, he was able to show the employer that he could work hard... He could also see some long-term possibilities at Seaman's."

"We're very pleased to have Robert working here," said Douglas Ellis, Pineau's supervisor. "He has a good attitude and that's what I look for. Attitude is more important than skills — those he can learn on the job."

Pineau is happy with his involvement in the job he received through the EIC program. "I love my job," he concluded. "I don't stay because of the money or for promotions, although there are opportunities. All the people here are like a family."

UNDERWATER EXPERIENCE

Some might call it a dream job: working with underwater camera systems. Rubbing shoulders with celebrities in exotic locations or tuning skills by the poolside are the working conditions.

Pauline Heaton, president of Watervisions, has developed new underwater camera systems for the film industry.

While working on film she invented an underwater motion picture lighting system.

"It's a portable, compact, high intensity light we have been renting across Canada and to Los Angeles," Heaton said.

Watervisions is a small company, but through the assistance of the Canadian Jobs Strategy's Job Development program, it has trained a machinist, an underwater diver and a marketing representative.

Connie Loss, Mike Cowan and Brian Leslie, the three trainees, would like to become permanent employees and work either on location or in the pool and workshops Heaton has created in her home in Tsawwassen, British Columbia.

Loss says, "I came to Canada from West Germany as a nanny but, as a single mother, I was unemployed and needed to learn new skills. Through this program, I am receiving excellent machinist training. I'm dealing with plastics and going out on dives which has provided me with valuable field experience."

"Connie has progressed rapidly. She is a top technician and is becoming an engineer," says Heaton. "She is even developing new products, such as a 250 watt version of our Aqua light."

Mike Cowan was already an experienced diver but he needed the program to develop other skills to accompany his diving expertise.

"Now I am learning on site and do underwater training on films," Cowan says. "I'm also learning how to build, assemble and design lighting."

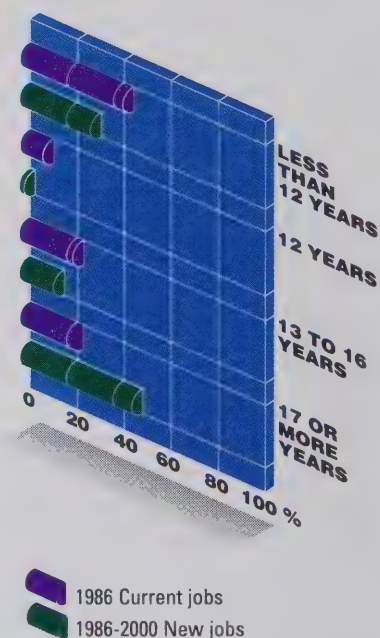
Brian Leslie is an ex-customs official who is learning the intricacies of the Customs Act from the other side.

"I'm responsible for shipping the equipment across the border, so I deal a lot with customs," Leslie explains. "But I'm also taking courses on sales management and marketing and I'm responsible for company publicity."

Heaton proudly talks of the marketable skills the three have learned. For their part, the trainees hope to put their skills to work full-time for Watervision.



Rising skill requirements



SOURCE: Employment and Immigration Canada, 1989.

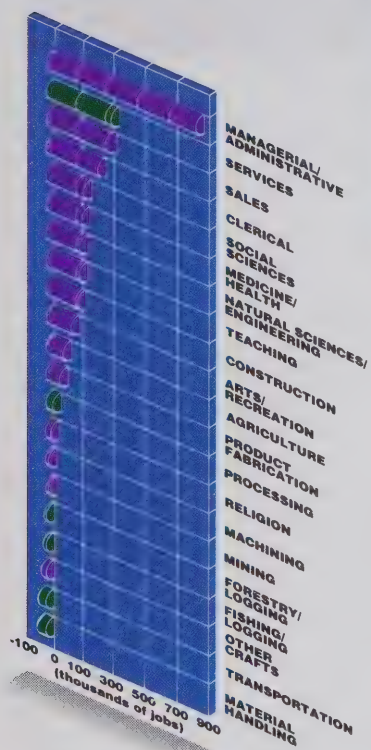
▲ Connie Loss demonstrates Watervisions' new Aqua light.

OUTREACH

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs are better served through these projects than by Canada Employment Centres.

Outreach staff help workers identify and overcome barriers to employment. This may involve working with community agencies.

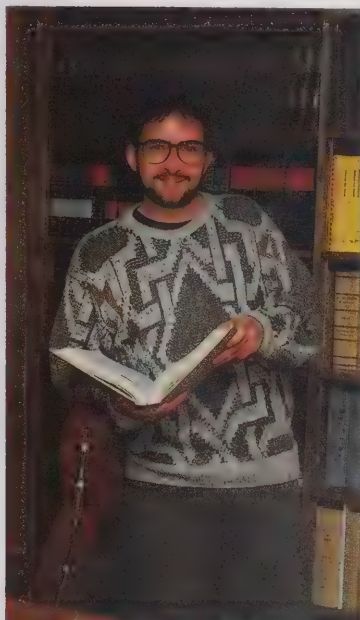
The changing occupational structure, 1986-2000



12 or more years of education and training
Less than 12 years of education and training

SOURCE: Employment and Immigration Canada, 1989.

Jerry Fay is a travellin' man. He is on the road up to five hours a working day as a runner for a Charlottetown law firm. "It's a great job," he says, "You get to meet people...You're out of the office, out of sight, out of mind — although they can usually track you down."



"They" are the nine lawyers he serves. "My duties are anything and everything," says Fay. During the course of a day, he picks up and delivers documents to banks, law offices and trust companies, and files legal documents at the Provincial Court House. The most challenging aspect of his job is serving papers to individuals. "Last year, I served papers to a guy on New Years eve at 6 p.m.," Fay recalls, "He was mad, but I was just doing my job."

The element of time is an important consideration in this job, and Fay often finds himself racing against it. "Deadlines are important when making deliveries. Mortgage payments, for example, have to be done on time, or you have to pay an extra day's interest." Each day, he organizes his schedule before starting out

in the morning.

"When you work for nine lawyers, you have to be organized or things won't be done on time."

Jerry Fay has been employed since 1987, when he participated in a Job Development program sponsored by an Outreach project for the P.E.I. Council of the Disabled. "It was helpful for me," he said. "I hadn't worked since 1984, when a motor cycle accident left me with broken bones in my left arm and leg."

After six weeks of classroom training, he was placed at the law office. It was his first job since the accident and he was unsure of his capabilities. "He didn't know what he could or couldn't do," recalls Helena MacDonald, the program co-ordinator at the time. "Something the project gave him was guidance, so he could find his own direction."

After the program was over, the law firm kept him for three months, then hired him on a permanent basis. "He won the job on his own, just being Jerry," MacDonald adds.

EIC is also pleased with Jerry's success. "Jerry is a prime example of how EIC programs can assist unemployed individuals," says Theresa Toombs, of EIC. "A combination of training and work experience has provided Jerry with a full-time job and a brighter future."

Jerry Fay is always on the move as a runner for a Charlottetown law firm.

MATCHING EMPLOYER'S NEEDS WITH CLIENT'S ABILITIES

In 1954, Vera Perlin saw a need and moved to fill it by providing a service to parents of mentally handicapped children in Newfoundland.

Today, the Vera Perlin Society, with the help of a number of Canada Employment and Immigration programs, offers a wide range of services to help mentally handicapped individuals participate in all areas of community living.

"Our goal is to prepare and train mentally handicapped adults for eventual employment in the normal workforce," says Barry Galloway, director of the Society's employment division. "And we have been quite successful. Our clients have found employment in restaurants, as shredder operators, in the area of micrographics and in woodcrafting.

In the classroom, the students learn basic life skills such as banking and budgeting. Computers, supplied by Employment and Immigration Canada, familiarize them with modern technology. And, once they are ready to enter the workforce, the Work Oriented Rehabilitation Centre program matches clients with employers and provides training and follow-up support.

The Society itself offers a good training ground for its students as they act as receptionists or, like Sean, run the canteen. "The work is fun," says Sean "and I get to meet lots of people." The Society's Director adds that when students like Sean are ready for outside work. EIC's employment equity consultants assist them in finding placements.

Barry Galloway sums up the Society's role: "Our ultimate aim is to see that the mentally handicapped play a productive role in society."



The Vera Perlin Society helps to ensure a productive life for its clients.

Barry Galloway outlines the goals of the Vera Perlin Society

JOB FINDING CLUBS

One of the greatest challenges in job hunting is attitude. Working alone, up against apparently monolithic organizations, a job seeker can begin to perceive potential employers as intractable opponents. It can be difficult to establish a positive, dynamic attitude; even more difficult is to cultivate and maintain self-confidence in the face of a repeated "No."

The Canada Employment Service has found that Job Finding Clubs are most productive in helping people succeed in the demanding task of finding a job.

The clubs help members define objectives, write résumés, discover employment possibilities, obtain appointments and prepare for interviews. The service is designed for anyone who is unemployed, particularly those at a disadvantage in the job market. A counsellor works with each club member, providing advice and support. Materials and facilities supplied include telephone, typing and copying services; video equipment; and directories and specialized listings of employers.

There is much truth in the aphorism, "looking for work is a full-time job." And to do the job well, the right skills are needed.

In Saskatoon, these skills are being taught through a Job Finding Club (JFC) offered by the Canada Employment Centre (CEC). Clients spend up



to three weeks preparing for their job search. Among other skills, they learn telephone techniques for calling employers and practise role-playing for interviews.

"We have clients with varied backgrounds and all ages," says Alison Lawlor,

employment counsellor in the Saskatoon CEC. "For instance, in our last session, the youngest was 20 and the eldest was 49. One person in the group had not achieved grade 12 while three of the members had degrees."

One thing all of the JFC members have in common is a history of unemployment and a dedicated desire to return to the workforce. For some of the participants, learning job search skills is a new experience, while for others it is a chance to brush up on rusty skills.

"The most common obstacle is a client's aversion to using the phone for initial employer contact," Lawlor says. "To circumvent this, the buddy system is used first and then they make phone calls. Once they acquire leads from these calls resistance fades."

The participants' enthusiasm is evident from such comments as Mark's, "I never thought I could write a résumé myself," to Elsie's, "I have learned a lot about employers and what they want to know from me in an interview."

The job search skills attained payoff. In a group of nine participants, there were 19 interviews in one week and one third of the members got jobs.



HOTLINE HELPS EMPLOYERS ACCOMMODATE

WORKERS WITH DISABILITIES

An innovative hotline is helping workers with disabilities return to work or to approach potential employers with new-found confidence.

The Job Accommodation Network (JAN) is a toll-free hotline — 1-800-JAN-CANA (526-2262) — to a bilingual consultant from anywhere in Canada. The consultant has access to a database with more than 11,000 specific ideas to accommodate persons with disabilities — in short, 11,000 success stories. The consultant searches the database, answers questions and even sends a record of the conversation to the caller.

JAN's Project Manager is Barbara Judy from the University of West Virginia where the Network originated. Recently, Judy spoke to nearly 400 public and private sector employers in Winnipeg at seminars organized by Employment and Immigration Canada's Consultant for Disabled and Visible Minority Groups, Jim Gardner. The seminars were designed to introduce the Network's services and Canadian Jobs Strategy programs to assist in the hiring of workers with disabilities.

In her presentation, Judy explained how she saw JAN's unique system serving the workforce.

"The Job Accommodation Network's purpose is to meet the needs of qualified workers in order to function properly in the work site. It is not a hiring service," says Judy.

The information provided to employers can be as straightforward as redesigning the work site to accommodate workers.

"Employers should not be frightened about the costs involved in efforts to help workers with disabilities, because many can be accommodated at no cost to the company," says Judy.

The wide range of demands for the Job Accommodation Network from employers who employ workers with disabilities, indicates the potential of this unique "Employers to Employee Service." The toll-free number makes that potential even greater.

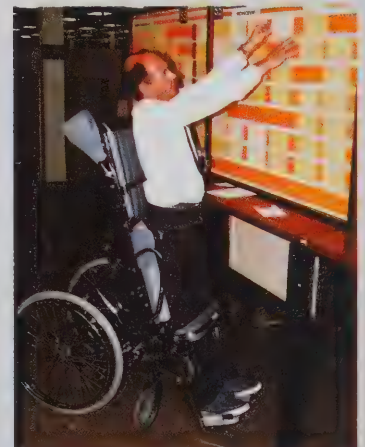


JOB ACCOMMODATION NETWORK (JAN)

Employers seeking information about accommodating workers with disabilities can get it from the Job Accommodation Network sponsored by Employment and Immigration Canada.

With the Job Accommodation Network (JAN), employers can reach an informational source containing more than 10,000 examples of how employers have successfully accommodated their disabled workers. In Canada, the toll free number is 1-800-JAN-CANA (526-2262).

Run by a staff of rehabilitation specialists, JAN encourages employers to discuss confidentially the nature of the employee's disability and the job description. By calling the service, JAN matches the need with information from the data bank and advice from a trained consultant. Advice can range from the purchase of a specially designed chair for someone suffering from a back injury, to providing a telephone device for the deaf. In addition to these services, JAN acts as a support system offering the name and number of other employers who have had similar experience.



Barbara Judy explains how the Job Accommodation Network assists employers to accommodate disabled employees. Bottom: A disabled employee demonstrates how accommodations enable him to work.



ne ligne de dépannage originale peut aider les travailleurs handicapés à réintégrer le marché du travail ou à rencontrer des employeurs avec

confiance.

Le Service d'information sur les aménagements (JAN) est une ligne sans

frais, le 1-800-JAN-CANA (526-2262), qui permet de communiquer avec un expert-conseil bilingue. L'expert-conseil a accès à une base de données renfermant plus de 11 000 cas de réussite visant à rendre la vie plus facile aux personnes handicapées. Il répond aux questions et envoie même un relevé de la conversation au demandeur.



La gestionnaire du Service d'information sur les aménagements est Barbara Judy. Elle travaille à la University of Virginia, où l'on a conçu le système. Il y a quelque temps, elle s'est adressée à près de 400 employeurs. Cette rencontre a eu lieu dans le cadre de colloques organisés par Jim Gardner, spécialiste d'ÉIC en ce qui a trait aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Ces colloques avaient pour but de faire connaître le Service d'information sur les aménagements et les programmes de la Planification de l'emploi.

L'objectif premier du Service est de satisfaire les besoins de travailleurs compétents afin qu'ils arrivent à fonctionner efficacement. « Ce n'est pas un service d'embauche; le Service d'information sur les aménagements est destiné aux travailleurs qualifiés », déclare Mme Judy.

L'information à laquelle ont accès les employeurs peut être très pratique. Par exemple, on leur indiquera des moyens pour réaménager leurs locaux afin de les adapter aux besoins des travailleurs.

Selon Mme Judy, « les employeurs ne devraient pas se laisser effrayer par les frais engagés pour aider les travailleurs handicapés. Il existe en effet de nombreux moyens efficaces qui n'entraîneront aucune dépense pour l'entreprise. »

L'éventail très large de demandes illustre à quel point cette structure unique a un rôle important à remplir. Le numéro sans frais vient s'ajouter aux multiples possibilités du Service.

SERVICE D'INFORMATION SUR LES AMÉNAGEMENTS

Les employeurs qui veulent obtenir de l'information sur les adaptations nécessaires pour aider les travailleurs handicapés peuvent communiquer avec le Service d'information sur les aménagements (JAN), parrainé par Emploi et Immigration Canada. Grâce à ce service, les employeurs ont accès à une source d'information contenant plus de 10 000 exemples de projets d'adaptation qui ont été utiles aux travailleurs handicapés. Au Canada, le numéro à composer, sans frais d'interurbain, est le 1-800-526-2262.

Ce service est dirigé par des spécialistes de la réadaptation et encourage les employeurs à discuter confidentiellement de la nature du handicap d'un employé et de sa description de tâches. Lorsqu'on communique avec ce service, les renseignements nécessaires sont tirés de la banque de données et des conseils sont fournis par des conseillers compétents. La consultation peut porter aussi bien sur l'achat d'un fauteuil spécialement conçu pour quelqu'un qui a subi une blessure au dos que d'un dispositif téléphonique à l'intention des personnes sourdes. De plus, ce service sert de réseau de soutien et fournit les noms et numéros de téléphone d'autres employeurs qui ont vécu des expériences semblables.



Photo du haut : Mme Barbara Judy explique comment le Service d'information sur les aménagements aide les employeurs à mieux servir les employés handicapés. Photo du bas : Cette personne handicapée est en mesure de travailler grâce à quelques aménagements.

Rien n'est plus vrai que cet aphorisme qui veut que la recherche d'un emploi soit une occupation à temps complet. Pour obtenir des résultats concrets, il faut se servir des bons outils.

Dans un Centre d'Emploi du Canada (CEC) de Saskatoon, il est possible de chercher un emploi à l'aide d'un club de placement. Pendant trois semaines, les clients apprennent à maîtriser diverses techniques, entre autres téléphoner aux employeurs ou aller en entrevues.

«Nos clients sont issus de milieux variés et appartiennent à des groupes d'âge différents», nous apprend la conseillère en emploi au CEC de Saskatoon, Alison Lawlor. «Dans notre dernier groupe, le plus jeune avait 20 ans, et le plus vieux, 49 ans. L'un des membres du groupe n'avait pas terminé sa douzième année alors que trois autres avaient déjà obtenu un diplôme.»



Les membres du Club de placement ont deux choses en commun : les périodes répétées de chômage et un désir impérieux de revenir sur le marché du travail. Pour certains, l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi est une nouvelle expérience. Pour d'autres, c'est l'occasion de mettre à jour leurs connaissances.

Selon Mme Lawlor, l'obstacle le plus courant est l'utilisation du téléphone. La plupart des clients répugnent en effet à téléphoner pour établir les premiers contacts avec l'employeur. «Des que les appels commencent à donner des résultats, le problème disparaît.»

«Je n'aurais jamais cru que je pouvais préparer seul mon curriculum vitae», affirme Mark. Elsie, pour sa part, ne voit plus les employeurs du même oeil. «J'ai appris à les connaître et je sais ce qu'ils attendent de moi en entrevue.» Les méthodes de recherche d'emploi ne sont pas vaines. En effet, dans un groupe de participants, au cours d'une semaine, il y a eu 19 entrevues et le tiers des membres s'est trouvé un emploi.

CLUBS DE PLACEMENT

L'un des plus grands défis à relever lorsqu'on cherche un emploi consiste à adopter une bonne attitude. Comme il est seul devant une structure apparemment monolithique, le chercheur d'emploi peut percevoir les employeurs comme des adversaires. Il peut lui être difficile d'avoir une attitude positive et dynamique, et encore plus difficile de ne pas perdre confiance en lui lorsqu'il se fait constamment dire «non».

Selon le Service d'emploi du Canada, les Clubs de placement sont très efficaces pour ce qui est d'aider les gens dans cette tâche.

Les clubs aident leurs membres à se fixer des objectifs, à rédiger leur curriculum vitae, à connaître leurs possibilités, à obtenir des rendez-vous et à préparer leurs entrevues. Ce service s'adresse à tous ceux qui sont sans travail, mais en particulier aux groupes défavorisés sur le marché du travail. Un conseiller s'occupe de chaque membre du Club et lui fournit conseils et soutien. Du matériel et des installations sont mis à sa disposition, notamment des téléphones, des services de dactylographie et de photocopie, de l'équipement vidéo ainsi que des annuaires et des répertoires spécialisés d'employeurs.

Pour répondre à un besoin, Vera Perlin a mis sur pied en 1954 un service à l'intention des parents de déficients mentaux.

A l'heure actuelle, la Vera Perlin Society, grâce à divers programmes d'Emploi et Immigration, offre des services permettant aux déficients mentaux de jouer un rôle actif dans la vie.

«Notre but est de former des déficients mentaux adultes pour qu'ils puissent occuper un emploi normal, affirme M. Barry Galloway, directeur de la division de l'emploi de la société. Et, nous réussissons. Nos clients ont trouvé des emplois dans des restaurants, en micrographie et en menuiserie.»

Les élèves acquièrent des notions sur divers sujets comme les opérations bancaires. Ils peuvent s'initier à la technologie moderne grâce à des ordinateurs qui ont été fournis par Emploi et Immigration. Dès qu'ils sont prêts à entrer dans la population active, le Work Oriented Rehabilitation Center s'occupe de jumeler les clients et les employeurs.

La société procure un bon terrain d'apprentissage aux élèves, en les faisant travailler comme réceptionnistes par exemple. L'un des élèves, Sean, s'occupe de la cantine. «Ce travail est plaisant, dit-il, et ça me fait rencontrer plein de gens.» Lorsqu'un élève comme Sean est prêt à travailler à l'extérieur, des experts-conseils de l'Équité en matière d'emploi l'aident à se trouver un emploi.

M. Galloway résume en ces termes la vocation de la Vera Perlin Society : «Notre but, c'est de permettre au déficient mental de jouer un rôle productif dans la société.»



11.
12.
13.
B.D.

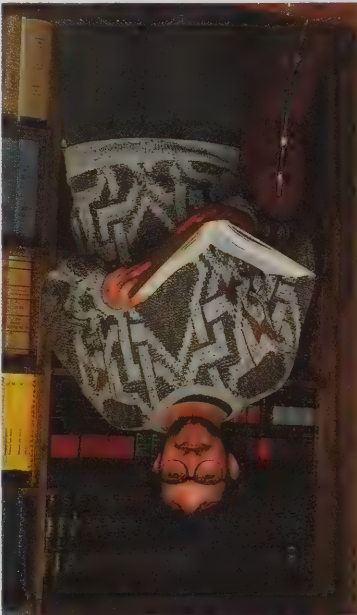
Bary Galloway, à gauche, explique quels sont les objectifs de la Vera Perlin Society.

La Vera Perlin Society assure une vie productive à ses clients.





essager dans un cabinet d'avocats de Charlottetown, Jerry Fay est un grand voyageur. «C'est un emploi extraordinaire, dit-il. Je rencontre plein de gens, je travaille à l'extérieur du bureau. Bref, je suis totalement autonome.»



Les fonctions de Jerry sont très variées. Il fait la navette entre les banques, les cabinets d'avocats et les sociétés de fiduciaire pour passer prendre ou remettre des documents, ou encore il dépose des actes au Palais de justice. «L'an dernier, j'ai signifié un document la veille du jour de l'an, à 18 h. Le destinataire était loin d'être content. Mais je ne faisais que mon travail.»

Le facteur temps est un élément clé du travail de Jerry. «Les délais doivent être respectés. Un document qui n'est pas remis à temps risque d'entraîner des conséquences fâcheuses. Dans le cas d'un paiement hypothécaire en retard, par exemple, il faudra payer des intérêts.» Jerry organise son emploi du temps chaque matin.

«Vous n'avez pas le choix, affirme-t-il, quand vous travaillez pour neuf avocats, vous devez être organisé.» Jerry occupe son emploi depuis 1987, année où il a participé au Programme Développement de l'emploi dans le cadre d'un projet Extension, à l'intention du Council of the Disabled de l'Île-du-Prince-Édouard. «Le programme m'a été d'un grand secours», dit-il.

Après six semaines de formation théorique, Jerry obtient un emploi au cabinet d'avocats. Comme c'est son premier emploi, il manque de confiance en lui. Selon la coordonnatrice du projet, Helena MacDonald, il ne savait pas très bien quelles étaient ses compétences.

Une fois le projet terminé, le cabinet d'avocats décide de le garder pendant trois mois, pour l'embaucher ensuite de façon permanente. «Tout le mérite revient à Jerry, et à lui seul», déclare Mme MacDonald.

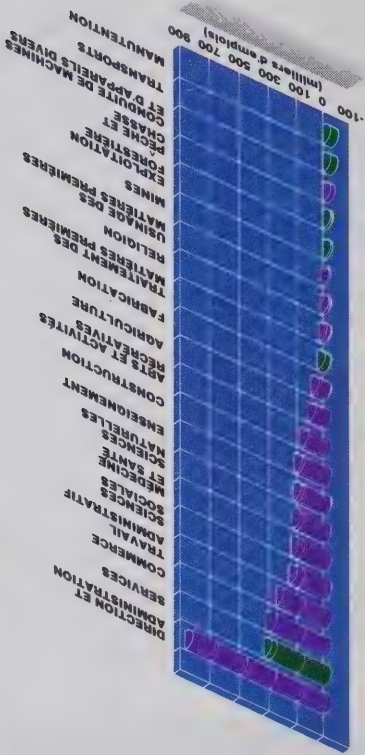
Au dire de Theresa Toombs, d'EIC, Jerry est un très bon exemple de l'aide que peut apporter le Ministre aux personnes en chômage. Par une heureuse combinaison de formation et d'expérience pratique, Jerry peut envisager son avenir avec sérénité.

Le programme Extension s'assure le concours d'organismes locaux pour offrir des services d'emploi aux clients dont les besoins sont mieux satisfaits par ce programme que par les Centres d'Emploi du Canada.

L'extension aide les travailleurs à découvrir et à surmonter les obstacles auxquels ils font face dans leur emploi. On dans leur recherche d'emploi. Il doit, à cette fin, travailler en collaboration avec des organismes communautaires.

EXTENSION

Évolution de la structure professionnelle, 1986-2000



occuper de l'équipement de prise de vue sous-marine peut constituer un travail de rêve, car cela permet de côtoyer des vedettes dans des endroits

exotiques ou de donner des cours au bord d'une

piscine.

C'est le cas de Pauline Heaton, présidente de

Watervisions, qui a mis au point de nouveaux

accèssoires de prise de vue sous-marine destinés à

l'industrie cinématographique. Elle a inventé un

système d'éclairage pour la prise de vue sous-

marine.

«C'est un projecteur portatif à haute intensité, que nous louons mainte-

nant partout au Canada et jusqu'à Los Angeles», déclare-t-elle.

Watervisions est une petite entreprise, mais grâce au Programme Déve-

loppement de l'emploi, elle a pu former une machiniste, un plongeur et un

agent de commercialisation.

Ces trois stagiaires, Connie Loss, Mike Cowan et Brian Leslie, souhaitent

travailler en permanence pour l'entreprise, soit sur les lieux de tournage ou

à la piscine et aux ateliers que Mme Heaton a fait construire chez elle

à Tsawwassen (Colombie-Britannique).

Connie Loss explique : «Quand je suis arrivée au Canada, en provenance

de l'Allemagne de l'Ouest, j'étais bonne mère d'enfants. Devenue ensuite mère

célibataire, j'étais en chômage et j'avais besoin de nouvelles compétences.

Grâce au Programme, je reçois une excellente formation de machiniste, je fais

de la plongée, ce qui représente une expérience pratique précieuse.»

Sa patronne trouve qu'elle fait des progrès rapides. «Connie est une ex-

cellente technicienne, dit-elle. Elle est même à mettre au point un nouveau

produit, une version 250 watts de notre projecteur sous-marin.»

Mike Cowan était déjà un plongeur chevronné. Le Programme lui a été

indispensable pour acquérir d'autres compétences. «Maintenant, je m'en-

traîne à la prise de vue sous-marine», indique M. Cowan.

Brian Leslie est un ex-fonctionnaire des Douanes qui se familiarise avec les

nombreuses subtilités de la Loi sur les douanes. «Je suis chargé d'expédier le

matériel à l'extérieur du pays. Mes échanges avec les Douanes sont multiples,

explique-t-il. Je m'occupe également de la publicité de l'entreprise.»

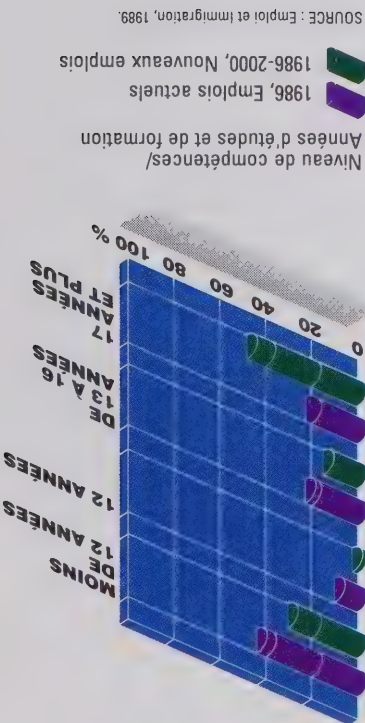
Mme Heaton n'est pas peu fière de leurs talents. Grâce à leurs compétences,

ils trouveront toujours leur place sur le marché du travail. De leur côté, les

stagiaires espèrent mettre à profit leur expérience et travailler à temps plein



Accroissement des exigences sur le plan des compétences



SOURCE : Emploi et Immigration, 1989.

Robert Pineau affirme que conduire un charriot élévateur est un jeu d'enfant, mais c'est impressionnant de le voir faire. Habituellement, il monte à bord du véhicule orange, démarre, se met en première puis s'approche d'une pile de caisses de boissons gazeuses qu'il soulève pour les déposer sur une palette de bois. Quelques secondes plus tard, Robert fait marche arrière et recommence les mêmes manœuvres.

«Ce n'est pas difficile de conduire un chariot élévateur», soutient M. Pineau, qui travaille chez Seaman's Beverage à West Royalty (Île-du-Prince-Édouard). «Après un mois d'apprentissage, y a plus rien là», d'ajouter

ce dernier.

Il faut dire que cet employé est polyvalent : il est à la fois gardien, peintre et homme à tout faire. Il doit utiliser une grosse machine qui sert à nettoyer le plancher de béton de l'entrepôt. «C'est toute une responsabilité que d'entretenir cet endroit. C'est si grand que ça prend dix heures en hiver, et

huit heures en été.»

Robert a aussi peint l'entrepôt et fait bien d'autres travaux depuis son

arrivée à l'usine d'emboutillage en 1987. Il avait été placé dans cette entreprise grâce au West Royalty Business Park Club, projet lié au Programme d'emploi, m'avait demandé, dit-il, si je voulais m'inscrire à un programme de formation. Je n'étais pas emballé, mais je lui ai dit que je ferais un essai.»

Au bout de quatre semaines de cours, on l'a placé chez Seaman's pour une expérience de travail de 14 semaines. «Les choses ont pas mal bien tourné, mentionne-t-il. La compagnie cherchait un peintre et j'avais un peu d'expérience là-dedans.»

A la fin de son stage, Robert était invité à travailler à plein temps pour la Seaman's. Il était très content, comme d'ailleurs Don Josey, coordonnateur du projet du West Royalty Business Park Club, qui affirme : «Robert avait l'habitude, après avoir fini un travail, de venir en demander encore. Cela lui a permis de décrocher un travail permanent.»

M. Josey croit en l'utilité de ce genre de programmes. «Robert allait d'un emploi à un autre. En travaillant pour le même employeur pendant 14 semaines, il a été en mesure de démontrer qu'il était capable de travailler fort [...]»

«Nous sommes très contents d'avoir Robert, de dire son surveillant, M. Douglas Ellis. Il a une bonne attitude. L'attitude est plus importante que les compétences, car les compétences, il peut les acquérir en travaillant.» Robert est satisfait de l'emploi qu'il a obtenu. «J'aime mon travail, conclut-il. Je ne reste pas pour l'argent, même s'il y a des chances d'avancer- ment. Tous les gens ici forment un peu une famille.»

PROGRAMME DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Ce programme comporte deux volets : les projets de portée générale et la formation. Ils ont pour but d'accroître les compétences des personnes inactives depuis six mois ou plus. Les projets permettent de fournir une formation de quatre mois à un an. Cette formation peut être donnée en classe ou en milieu de travail. Les

employeurs du secteur commercial peuvent obtenir des fonds pouvant atteindre 60 % des salaires versés, jusqu'à concurrence de 300 \$ par semaine par employé; jusqu'à 8 \$ l'heure par personne pour la formation; jusqu'à 10 000 \$ des coûts liés au recrutement d'une personne handicapée et la totalité des salaires du personnel administratif.

Les organismes sans but lucratif peuvent obtenir des fonds représentant jusqu'à 100 % des salaires versés; les salaires du personnel administratif; les contributions aux avantages sociaux tels que le Régime de pensions du Canada, l'assurance-chômage, la paie de vacances; les coûts d'exploitation tels que le matériel, les déplacements et les permis; jusqu'à 8 \$ l'heure par personne pour la formation et jusqu'à 10 000 \$ pour les coûts d'embauchage d'une personne handicapée.

* Taux en vigueur en mars 1990. Des données à jour peuvent être obtenues d'emploi et Immigration Canada.



Le maniement d'un chariot élévateur est l'une des compétences que Robert Pineau a acquises au cours de son emploi à plein temps dans une entreprise d'emboutillage.

Dyslexique, Donald Tucker n'avait pas appris grand chose à l'école. Signer son nom, c'était à peu près tout ce qu'il savait faire avant de suivre les cours d'alphabétisation de la Rabbittown Community Association, de



St. John's (Terre-Neuve). Un an plus tard, il est capable de lire des livres simples et de rédiger de courts textes. Sa réussite la plus éloquente est d'avoir obtenu son permis de conduire.

Depuis le lancement du programme, en 1988, une trentaine de personnes ont pu partager leur aptitude à lire, à écrire et à compter. L'Association a pu leur dispenser

une formation grâce au Programme Développement de l'emploi. Elle a engagé sept moniteurs, qu'elle a elle-même initiés aux projets communautaires d'alphabétisation des adultes. Le succès obtenu est manifeste : à preuve, l'un des premiers élèves est aujourd'hui moniteur.

Dans un climat détendu, les élèves font leur apprentissage seuls ou avec l'aide d'un moniteur particulier.

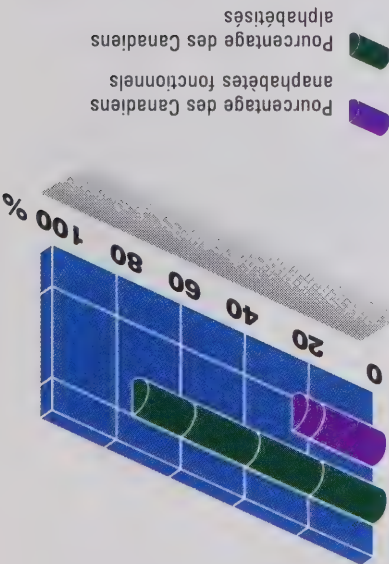
M. Francis Innes, directeur de l'Association, explique l'origine du projet : «Avant d'ouvrir le centre communautaire, l'Association avait mené un sondage pour découvrir quels types de programmes les résidents recherchaient. Le sondage a révélé qu'en plus de vouloir des services récréatifs, ils devaient organiser un programme d'alphabétisation.

«L'une des exigences, d'ajouter M. Innes, était que l'enseignement soit le moins structuré possible.»

À voir les participants dispersés un peu partout, travaillant sans être dérangés par les cris des enfants de la garderie, située à l'étage en-dessous, il apparaît évident que cette exigence a été respectée. Il en est de même pour l'exigence concernant l'acquisition des connaissances linguistiques pour permettre aux élèves d'entrer sur le marché du travail.

Toutefois, la plus grande réussite de l'Association, c'est d'avoir inculqué aux participants le désir de réaliser des objectifs, des objectifs comme celui de Donald Tucker, qui déclare carrément : «Je veux enseigner ici.»

L'alphabétisme au Canada



SOURCE : The Creative Research Group Ltd., *Literacy in Canada: A Research Report*, (préparé pour l'Agence Southam News), 1987.

Shirley Hickey (instructrice), ainsi que Kim March et John Lanekin jettent un coup d'œil aux documents d'alphabétisation utilisés au Rabbittown Community Centre.

Beaucoup d'entreprises qui échouent ont d'abord commencé avec une bonne idée. A St-John's (Terre-Neuve), l'Entreprise Centre exploite par le YM-YWCA aide à combiner idées brillantes et savoir-faire commercial. L'Entreprise Centre de St-John's est subventionné dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation. Vu la menace du chômage et l'impossibilité pour les régions de s'en remettre à une seule industrie, les gens apprennent à créer leur propre emploi.

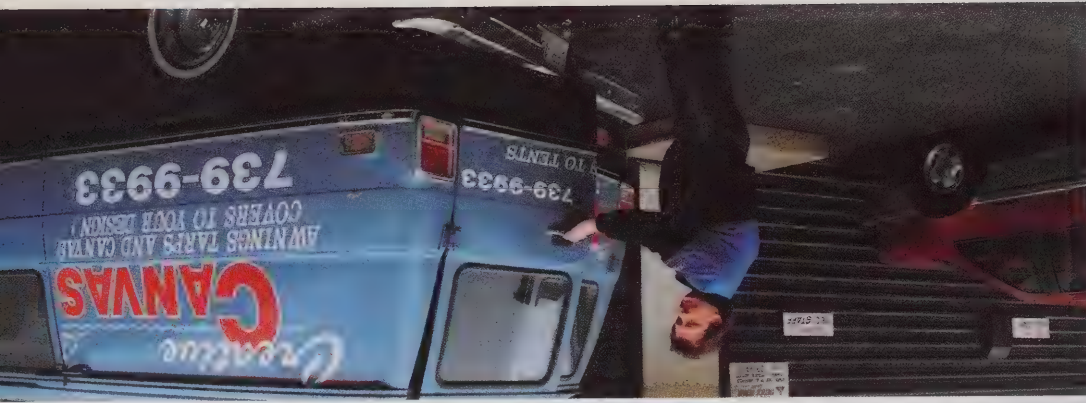
«L'Entreprise Centre offre des services complets; c'est ce que j'aime appeler une 'pépinière d'entreprises', affirme M. Ian Baird, directeur du projet. Nous enseignons aux gens à élaborer un plan d'entreprise, en mettant à leur disposition un expert-conseil. Ensuite, nous les aidons à mettre ce plan à exécution.»

Depuis la naissance du Centre, il y a trois ans, 37 entreprises ont vu le jour, ce qui a permis de créer 80 emplois à temps plein et 16 emplois à temps partiel. Les participants appartiennent à toutes les catégories d'âge.

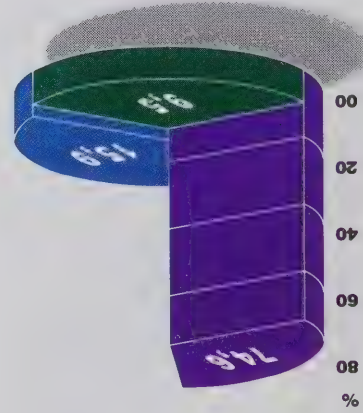
Le Centre peut abriter une quinzaine d'entreprises. En se promenant dans les locaux, on peut voir à l'oeuvre un artisan qui fabrique des vitraux, un importateur de cuir, un concepteur d'enseignes, une boutique de réparation d'électro-ménagers et un fabricant de toiles.

«Je confectionne des cassettes audio et vidéo sur mesure, ce qui est unique dans les provinces de l'Atlantique, explique Bruce Bellefeuille. Le Centre m'a fourni l'occasion d'apprendre l'aspect commercial du travail autonome.»

Creative Canvas, une autre entreprise logée par le Centre, fabrique des auvents, des voiles, des bâches et des toiles. La création la plus remarquable de la compagnie est sans doute la baleine à bosse de 11 mètres en toile qu'elle a réalisée pour le Marine Sciences Laboratory. «Ce projet a été agréable, affirme Shane Walsh, propriétaire de Creative Canvas. 'Humpty' a été conçue pour servir d'outil pédagogique. Les élèves peuvent créer tout le squelette de la baleine sur le côté de la toile.»



Croissance nette de l'emploi, selon la taille de l'entreprise 1978-1986



SOURCE : Statistique Canada, Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales, (données non publiées) 1989.

La baleine «Humpty» enseigne aux enfants les éléments de la vie aquatique.

Entreprise Centre, une pépinière d'entreprises.

Les femmes portant salopette, casque de sécurité et attail de monteur de lignes sont des oiseaux rares. Mais leur nombre pourrait se multiplier si le projet québécois Aide à l'innovation obtient du succès.



Les femmes participant à ce projet suivent des cours de recyclage dans des emplois non traditionnels comme l'aéronautique, l'électronique et les transports. Hydro-Québec a été l'une des premières sociétés à tenter franchement l'expérience. A la suite d'une entente patronale-syndicale, elle a ouvert douze postes à des femmes. D'abord réticents, les cadres ont fini par accepter le projet. Mais il a été plus difficile de le faire accepter par les moniteurs de lignes masculins. Beaucoup doutent que ce métier convienne aux femmes. Pour faciliter leur intégration, il faut recruter des candidates qui ont vraiment des aptitudes pour les emplois non traditionnels.

Malgré l'accueil mitigé qu'il a reçu, le projet est utile à la cause des femmes. Plus elles seront présentes dans les domaines non traditionnels, plus vite elles pourront s'y faire accepter.

Le Programme d'aide à l'innovation est axé sur l'avenir qui a pour but d'encourager la mobilisation de ressources créatrices. Il fournit des fonds pour des projets pilotes et des projets à court terme visant à mettre à l'essai des méthodes novatrices afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail au Canada. Des propositions sont acceptées d'une grande diversité d'organismes et de personnes qui ont de bonnes idées pour rationaliser le marché de l'emploi.

Les propositions doivent

- être fondées sur une nouvelle approche des problèmes du marché du travail;
- prévoir la mise à l'essai d'un projet visant le marché du travail et en évaluer les résultats;
- être telles qu'elles puissent s'appuyer à l'ensemble du marché du travail.

Exemples : mise à l'essai de nouvelles méthodes de counselling ou de placement; étude de nouveaux modes de recrutement au sein de la collectivité; élaboration de nouvelles méthodes de formation ou de recyclage des sans-emploi ou des personnes qui risquent d'être mises à pied. Le partage des frais est la règle. Il n'y a pas de contribution minimale ou maximale; la plupart des projets durent un an ou un an et demi.

Des fonds obtenus grâce à la Planification de l'emploi permettent à Calgary de remplir un engagement pris envers ses employés, celui de leur « offrir des

Beaucoup d'employés n'avaient pas les années de scolarité nécessaires pour obtenir une promotion. Ils devaient laisser filer les occasions, même si, dans bien des cas, ils avaient dix ans d'ancienneté.

Pour remplir son engagement, la ville a conclu un accord avec Emploi et Immigration Canada et le gouvernement provincial de l'Alberta, en vue de recycler ses fonctionnaires. Le résultat a été la création du City of Calgary Adult Learning Center, projet parrainé en vertu du Programme Acquisition de compétences d'EIC.

Chaque fonctionnaire municipal a reçu un avis expliquant la nature du cours et son mode d'attestation.

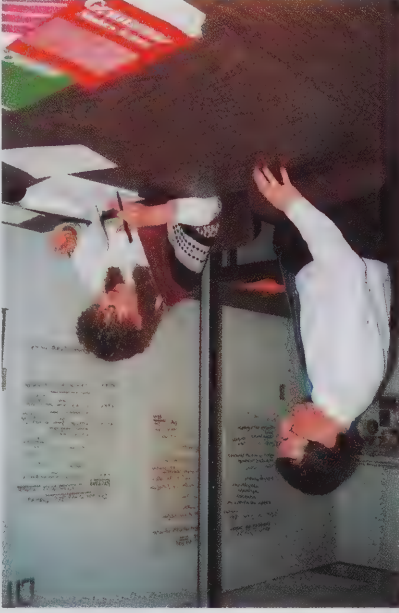
«La réponse a été renversante, de dire le coordinateur du projet, M. Conrad Murphy. Le soir de l'inscription, c'était la pire tempête de l'année, et malgré cela, 77 personnes sont venues s'inscrire.»

Ce qui a fait le succès du projet, c'est le souci de répondre aux besoins des clients : horaire variable, enseignement de base individualisé, axé sur les compétences et menant à un diplôme d'équivalence général.

«Mais le plus important, d'ajouter M. Murphy, c'est que le projet offrait la confidentialité.»

Après un an, l'expérience est déjà une réussite, comme en témoigne l'intérêt manifesté à son égard par d'autres villes.

Edmonton, Medicine Hat et Drumheller ont déclaré qu'elles souhaitaient établir leur propre centre d'enseignement pour adultes.



chances d'avancement».

**PROGRAMME
ACQUISITION DE
COMPÉTENCES**

Les employés et les employés doivent s'adapter rapidement aux changements et recourir à la formation en prévision de l'avenir avant que leurs compétences ne deviennent désuètes. Le Programme Acquisition de compétences permet aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur emploi. Pour les employeurs, c'est un moyen pratique de garder de bons éléments pendant des périodes de changements technologiques ou de fluctuations économiques rapides. La formation, qu'elle soit donnée sur les lieux de travail ou ailleurs, peut être combinée à de l'expérience de travail dans le cadre d'un projet d'une durée maximale de trois ans.

Le Programme Acquisition de compétences comprend cinq options :

- **Le Recyclage** s'adresse aux petites entreprises de moins de 100 employés;
- **L'emploi continu** permet d'aider ceux qui ont été mis à pied à cause de l'évolution du marché ou de la technologie. Cette option s'adresse aux entreprises, aux organismes, aux conseils de bande et aux personnes;
- **Fonds de fiducie pour la formation** servent à accorder des subventions pour la formation; ces fonds, créés par des associations d'employés seuls ou avec la participation d'un employeur, aident les projets de formation que ces administrateurs choisissent;
- **Le Travail partagé** permet de réduire la semaine de travail et prévoit un dédommagement partiel pour les salaires, de façon à éviter des mises à pied temporaires ou à atténuer les conséquences des mises à pied permanentes;
- **Aide au déplacement et au voyage** est offerte aux personnes ou aux groupes de travailleurs qui ont perdu ou risquent de perdre leur emploi en raison de l'évolution du marché ou de la technologie.

L'industrie de l'hébergement et de la restauration est celle qui connaît la croissance la plus rapide. De nouveaux restaurants ouvrent tous les jours et il n'est guère étonnant que le Canada connaisse une grave pénurie de chefs.

À Calgary, le restaurant Buchanan a cherché parmi ses propres employés pour combler ce besoin. Chew Lee Beng, une immigrante de Malaisie, est arrivée au Canada il y a deux ans. Elle a commencé comme plongeuse. À présent, grâce à l'aide du Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre de la Planification de l'emploi, Mme Beng est chef en formation.

À propos de celle-ci, Adam Grandville déclare : « C'est une travailleuse hors pair. Quand elle n'a rien à faire, elle demande du travail. La langue pose parfois des problèmes, mais Mme Beng suit des cours et l'enthousiasme dont elle fait preuve fait plus que compenser les problèmes de communication. » Mme Beng commence sa journée à 8 h par la préparation des fruits et des légumes. Parmi ses autres fonctions de la journée, elle fabrique des pâtes, prépare des assiettes de salade et des desserts.

Mme Beng dit préférer faire les salades : « C'est facile, mais j'aime aussi faire de la pâtisserie. » De plongeuse à chef, la route est longue, mais le voyage de la Malaisie à Calgary l'était aussi. Elle est très modeste et dit seulement que « peut-être un jour » elle portera la toque de chef. M. Grandville, lui, se montre plus optimiste.



Chew Lee Beng acquiert les compétences de chef — il y a effectivement un manque d'employés qualifiés dans le domaine de la restauration.

Ce programme est une solution offerte aux employeurs dont la main-d'œuvre n'a pas les compétences requises en leur fournissant une aide pour la formation, jusqu'à concurrence de trois ans.

Entreprises, organismes, conseils de bande et autres groupes peuvent élaborer leurs plans de formation pour leurs employés déjà en poste. Les fonds* attribués peuvent atteindre 60 % des salaires hebdomadaires pour la formation en classe et jusqu'à 25 % de la formation en milieu de travail, soit un maximum hebdomadaire de 300 \$ par personne. Une somme maximale de 10 000 \$ peut être reçue pour chaque participant handicapé. Des fonds peuvent être accordés pour les déplacements. Dans le cas des personnes qui doivent déménager pour participer au Programme, on accorde jusqu'à 5 000 \$ pour les dépenses.

* Taux en vigueur en mars 1990. Des données à jour peuvent être obtenues d'Emploi et Immigration Canada.

PROGRAMME RELATIF AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

SEMAINE CANADIENNE DE L'ORIENTATION

Chaque année, à l'automne, la Semaine canadienne de l'orientation permet à tous ceux qui arrivent sur le marché du travail, en particulier les diplômés d'études secondaires, de faire le point. La Semaine canadienne de l'orientation est organisée par des groupes communautaires et sa promotion est assurée par les Centres d'Emploi du Canada, par la publicité dans les médias, des expositions et d'autres activités, et vise à souligner

- qu'il est plus important que jamais d'avoir une bonne instruction;
- que plus de la moitié des emplois dans les années 1990 exigeront une formation de cinq ans après les études secondaires;
- que des compétences spécialisées sont nécessaires pour à peu près toutes les professions, à tous les niveaux;
- que la formation se poursuit toute la vie;
- que les travailleurs peuvent s'attendre à changer de carrière trois ou quatre fois et qu'ils devront se recycler et s'adapter au changement;
- que la technologie continuera à changer le mode de vie et les habitudes de travail des Canadiens.



ouvertes» à l'intention des travailleurs âgés.

Mme Campbell explique : « Tout le monde pense aux jeunes, mais il y a une foule d'adultes qui veulent savoir ce qu'on a à leur offrir. »

Sur la côte Ouest, Bob McFarland, directeur de CEC à Kelowna (C.-B.) est parti faire une tournée avec son montage photographique pour aider les étudiants à mieux connaître les marchés de l'emploi local et national. Les CEC de Victoria ont offert aux gagnants d'un concours la chance d'être à la barre, pendant une journée, d'un des neuf emplois choisis dont la direction d'une équipe d'un journal télévisé, l'animation d'une émission de radio, la gestion d'un orchestre symphonique ou la direction d'une école.

Certaines personnes feraient tout pour attirer l'attention : c'est précisément ce que font des gens en vue, partout au Canada.

Plus des deux tiers des 600 Centres d'Emploi du Canada (CEC) et des CEC sur les campus participent à la campagne de la Semaine de l'orientation en vue de promouvoir la planification des carrières.

De nombreux CEC font équipe avec des conseils scolaires et des associations de jeunes pour avoir une idée plus précise de l'évolution du marché du travail.

John McCormick, chef de projets à Emploi et Immigration, explique : « Avant, vous pouviez abandonner l'école et être capable de vous en sortir, mais ça ne marche plus comme cela. Les gens doivent être prêts à changer de carrière trois ou quatre fois au cours de leur vie. »

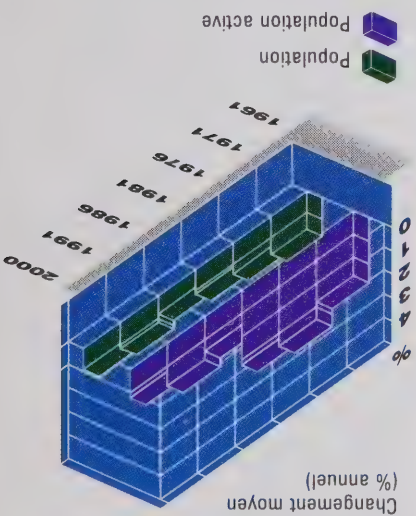
Les prévisionnistes révèlent que la majeure partie de la croissance de l'emploi a lieu dans des secteurs spécialisés, tendance qui devrait se poursuivre au cours de la prochaine décennie. Selon André Fauvel d'Emploi et Immigration, on s'attend à ce que 64 % des emplois créés entre 1986 et l'an 2000 exigent au moins 12 années d'études. C'est donc une sage décision que de poursuivre ses études.

L'enthousiasme pour la Semaine canadienne de l'orientation fait bouler de neige. A Ottawa, cinq conseils scolaires se sont regroupés et la campagne a duré quatre semaines. Deanna Brettle, une conseillère en emploi, a donné la chance à 57 étudiants du secondaire de passer une journée d'observation avec des gens occupant des emplois dans différents secteurs allant du service de police au domaine bancaire. Une jeune femme a passé une journée à bord d'un navire de la Garde côtière.

Mme Brettle explique : « Il nous arrive beaucoup de jeunes qui ne savent pas ce qui est disponible et en quoi consistent certaines carrières. »



Croissance de la population active et de la population



SOURCE : Statistiques Canada, Recensement de la population, Statistiques historiques sur la population active (1988), et Emploi et Immigration Canada, 1989.

La Semaine canadienne de l'orientation offre aux jeunes la possibilité d'apprendre à connaître le monde du travail.

à première d'une pièce de théâtre visant à inciter les jeunes à adopter une attitude positive à l'égard de la planification de leur carrière et faisant jouer des femmes dans des rôles non traditionnels vient d'avoir lieu au «Cas

Station Theatre», à Winnipeg.

Mélange créatif de musique moderne, de danse et d'humour, *Work It Out* est une pièce qui traite de l'évolution des femmes et des hommes dans la société d'aujourd'hui.

Jouée par la troupe Actors' Showcase du Theatre for Young People du Manitoba, la pièce a reçu de l'aide du Programme de subventions aux organismes bénévoles d'Emploi et Immigration Canada.

Doug et Lauren, le couple personnifié dans la pièce, ont d'importantes décisions à prendre sur ce qu'ils entendent faire après leur cours secondaire. Avec l'aide d'un conseiller, Lauren trouve quels sont ses points forts et décide d'entreprendre une carrière dans une profession non traditionnelle, mais Doug n'est pas prêt à accepter sa décision.

Les femmes n'accordent peut-être pas assez d'importance à leur formation du fait qu'elles s'attendent à élever une famille dans les années qui suivent leurs études. Cela les prépare malheureusement fort mal à affronter les réalités de la vie. Sur dix femmes qui fréquentent l'école, on prévoit que huit travailleront à l'extérieur du foyer pendant 25 ou 30 ans.

Mary Scott, experte-conseil en emploi des femmes au bureau d'EIC du Manitoba raconte : «Le théâtre est un excellent moyen de faire passer des messages. Nous avons accordé notre appui à la pièce parce que les questions de planification de carrière sont importantes. Cette pièce sera particulièrement bénéfique car elle incite à songer à un large éventail de professions.»

Mary Scott et Wanda Harry, agentes de counseling, ont conçu un guide d'étude et un questionnaire pour animer la discussion sur les problèmes soulevés dans la pièce. On y retrouve des données concrètes sur les tendances du marché du travail pour inciter les jeunes à poursuivre leurs études. Les acteurs invitent l'auditoire à faire leurs commentaires après leur spectacle.

Work It Out a été écrite et mise en scène par Pauline Broderick de Winnipeg.

Mme Scott dit qu'il est important que les jeunes écoutent les messages de cette pièce : «Ils doivent songer à ce qu'ils vont faire après leur cours et comprendre que les hommes doivent s'adapter aux femmes qui veulent prendre leur place sur le marché du travail.»



SUBVENTIONS AUX ORGANISMES BÉNÉVOLES

Les organismes bénévoles peuvent obtenir des subventions pour des projets qui sont conformes aux objectifs d'Emploi et Immigration Canada en matière d'emploi. Ce programme vise tout particulièrement à améliorer les possibilités d'emploi des groupes tels que les personnes handicapées, les autochtones, les femmes, les jeunes, les membres des minorités visibles et autres groupes ayant des besoins spéciaux. Sont admissibles aux subventions les groupes bénévoles ou les organismes sans but lucratif qui relèvent du gouvernement à aucun niveau, les associations nationales, provinciales, régionales ou communautaires, les entreprises qui mettent sur pied des comités sans but lucratif pour entreprendre un projet, ainsi que les associations constituées à des fins particulières et qui satisfont aux critères du programme.

Trouver un emploi d'été n'est souvent pas facile. En trouver un gratifiant est souvent impossible. Eh bien! pour Kevin Holden, un étudiant de Concordia, l'impossible est devenu réalité.

Grâce au programme Défi d'Emploi et Immigration Canada, Kevin a travaillé à la Fédération du Nouveau-Brunswick pour le planning des naissances et a produit une série vidéo qui a mérité un

prix international.

La série s'intitule *For the Love of Life* et présente sept vidéos qui traitent des questions touchant la sexualité et la grossesse. Elle a été présentée à Fredericton. Par la suite, M. Norman Barwin, président de la Fédération pour le planning des naissances du Canada, a accepté le prix commémoratif Rosa Cisneros. Ce prix honore les personnes

qui aident à sensibiliser le public au planning familial et aux problèmes de population.

«J'ai été grandement honoré de recevoir ce prix et il a aidé à alléger les longues heures que nous avons mises à tourner les séquences, raconte Kevin. Un grand nombre de personnes ont donné de leur énergie à cette réalisation, mais le succès en valait bien l'effort.»

Dallas Fletcher, superviseuse de programme à Emploi et Immigration reconnaît que les projets Défi aident à la formation d'adjoins à la production vidéo. Elle ajoute : «La valeur qu'en retire l'organisme est inestimable et les participants acquièrent une expérience pratique dans un marché en pleine croissance.»



DEFI

Défi, le programme fédéral d'emplois d'été pour étudiants, offre aux participants des possibilités d'apprentissage enrichissantes auprès d'employeurs locaux. Il encourage fortement les employeurs de tous les secteurs à créer des emplois d'été utiles pour les étudiants. En outre, ce programme offre de l'aide aux étudiants désireux de créer leur propre entreprise et aux jeunes étudiants qui doivent faire le point sur les possibilités d'études et d'emploi qui s'offrent à eux.

M. Norman Barwin, président de Planned Parenthood of Canada, accepte le prix Rosa Cisneros pour la série vidéo intitulée «For the Love of Life». Le vidéo a été préparé dans le cadre d'un projet Défi.

FORMATION DANS L'INDUSTRIE DE L'HÉBERGEMENT ET DE LA RESTAURATION

Le paysage ne suscite guère plus qu'un coup d'oeil chez les 25 femmes résolues à entrer sur le marché du travail. Ces bénéficiaires d'aide sociale se concentrent sur leur apprentissage en ce lieu raffiné qui abrite maintenant le Jewish Community Centre.

Angela Risdon dirige ce projet : « Nous tenons à offrir un service à la collectivité et c'est pour cette raison que nous pourrions ce projet. »

« L'âge des participantes varie entre 24 et 52 ans et la majorité d'entre elles ont été absentes du marché du travail pendant de nombreuses années. Même si le personnel est là pour les soutenir, je pense que ce sont entre elles que les femmes s'encouragent le plus », ajoute Mme Risdon.



D'après Mme Risdon, l'élément le plus profitable de ce projet est la confiance en soi.

La stimulation la plus efficace vient des diplômées ayant réintégré le marché du travail qui viennent témoigner de leur vécu auprès du groupe.

La coordonnatrice raconte : « À plusieurs reprises après ces visites, des femmes m'ont dit que ce seraient elles qui viendraient raconter l'histoire de leur réussite l'année suivante. »

Marilyn Walton et Gloria Lawson sont en formation dans un hôtel d'Edmonton. Mme Walton est à la réception et Mme Lawson fait du travail de secrétariat. Elles se disent toutes deux enchantées et ces affectations devraient leur servir de tremplin vers des emplois à temps plein. Même si elles ne sont rendues qu'à mi-chemin, neuf stagiaires se sont vues offrir des emplois. Mme Walton résume ainsi son expérience : « On se sent plus valorisée lorsque le travail que l'on fait a de l'importance aux yeux de la société. »

PROGRAMME D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Ce programme s'adresse aux jeunes et aux femmes qui veulent accéder au marché du travail.

Le Programme d'intégration professionnelle les aide à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi en leur donnant l'occasion d'acquérir de l'expérience et de recevoir de la formation. Les entreprises, les organismes, les administrations municipales et les conseils de bande peuvent notamment coordonner de tels projets. La coordination englobe tous les aspects de la mise en œuvre des projets.

L'organisme qui coordonne le projet reçoit des fonds, qu'il s'agisse des allocations aux participants, des salaires du personnel ou des coûts des avantages sociaux.



En haut : Marilyn Walton
En bas : Gloria Lawson
Deux stagiaires dans un organisme
d'accueil qui offre la formation en
milieu de travail.

Noël Knockwood, le directeur du Centre d'apprentissage micmac d'Halifax, trace un triste tableau de l'expérience du peuple autochtone : «La majorité des autochtones abandonnent l'école et un bon nombre d'entre eux sont analphabètes.»

Le Centre d'apprentissage micmac essaie de renverser le courant grâce à l'aide du Programme Intégration professionnelle. Il offre de la formation en dynamique de la vie, du rattrapage scolaire et de l'expérience pratique. Beaucoup d'autochtones font face à des emplois restreints et à une culture différente de celle qu'ils ont connue dans la réserve.

«Une de nos tâches consiste à adapter les étudiants à la vie citadine, explique Louis Morris, professeur du Centre. Nous essayons d'adapter l'éducation aux autochtones en leur montrant qu'il n'y a pas une bonne et une mauvaise cultures mais que les deux peuvent coexister.»

Le Centre offre un milieu ouvert et favorable à l'apprentissage. Les étudiants et le professeur s'assoient ensemble et tout le monde est considéré sur un pied d'égalité.

«Nous évitons d'être négatifs il n'y a pas de 'il faudrait', ni de 'on devrait', dit M. Morris. Nous faisons participer les étudiants à tout ce qui concerne les autochtones comme le logement, l'aide sociale et la législation.»

Depuis le début du programme en 1985, le taux de réussite des étudiants à se trouver un emploi ou à poursuivre leurs études a été de 80 %. Ces succès ont amené le directeur à se fixer des objectifs plus ambitieux.

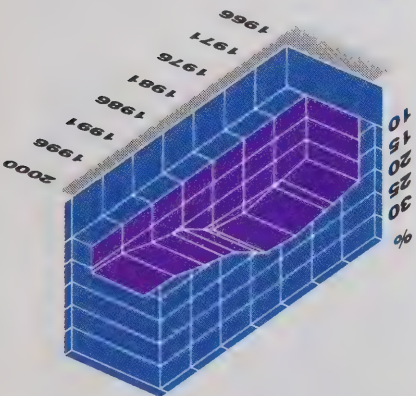
Les diplômés ont trouvé des emplois au gouvernement, à la Commission des droits de la personne, dans des banques et, comme une photo fièrement affichée sur le bureau de M. Morris le prouve, à la GRC.

Le Centre encourage cette capacité à chevaucher deux mondes et à le faire avec brio.



Noël Knockwood (à gauche),
Louis Morris (à droite) et deux
étudiants du MicMac Native
Learning Centre. L'intégration de
deux cultures tout en acquérant de
nouvelles compétences.

**Proportion de jeunes dans
la population active,
1966-2000**



SOURCE : Statistique Canada,
Statistiques historiques sur la population active (1988)
et Emploi et Immigration Canada, 1989.

La vie vous appartient. Visez l'excellence.»

Ces slogans du Centre d'apprentissage pour les Noirs de Dartmouth-Est reflètent la philosophie de ce centre.

«Bien sûr qu'il y a des préjugés; c'est plus difficile pour une personne de race noire de réussir. Mais ce n'est pas une raison pour décrocher», affirme Gerry Taylor, directeur du programme.

«Décrocher» c'est ce que beaucoup de jeunes Noirs ont fait. Toutefois, grâce à un projet du Centre d'apprentissage pour les Noirs dans le cadre du Programme Intégration professionnelle, beaucoup retournent maintenant aux études. «Les échecs essayés par ces jeunes tiennent à une faible estime de soi», affirme M. Taylor.

«En offrant aux étudiants des cours d'informatique pour les préparer au marché du travail, nous leur faisons prendre conscience de la place qu'ils occupent dans l'histoire», ajoute M. Taylor.

Le Programme établit un lien entre les activités en classe et la vie dans la collectivité. Les étudiants ont assisté aux délibérations sur la discrimination dans les moyens de transport en commun.

«Tout en respectant la culture noire, inculquons la nécessité de s'adapter au monde du travail», déclare M. Taylor. Par exemple, les Noirs ont un grand respect pour les morts. Il suffit d'un décès pour qu'un grand nombre d'étudiants ne se présentent pas au cours. Nous avons découragé cela en expliquant comment c'était inacceptable pour un employeur.

Daryn Colley est l'un des 25 étudiants inscrits au cours. Il a commencé en novembre et se sent maintenant très à l'aise avec l'ordinateur.

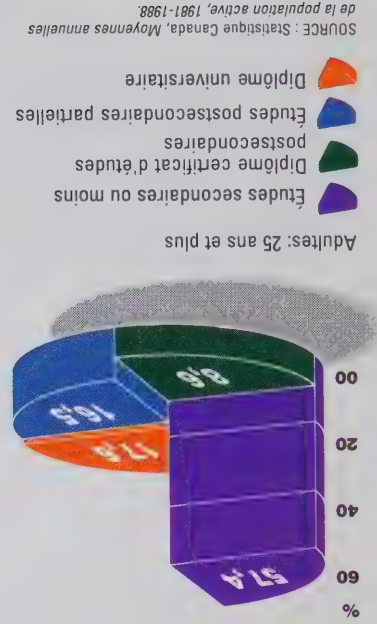
«J'ai quitté l'école pour des emplois aussi peu rémunérateurs les uns que les autres, et je me trouvais au chômage la plupart du temps», déclare Daryn. «Dans ce cours, j'ai appris la bureautique et cela m'aidera à me trouver un emploi. J'espère travailler un jour dans une banque.»

Si celui-ci se trouve un emploi dans une banque, il ne sera pas le premier diplômé du Centre à le faire. Plusieurs diplômés travaillaient déjà pour des banques, la Chambre de commerce de Dartmouth, la Commission des transports urbains et des centres de jour.

Les diplômés du Centre arrivent sur le marché avec des compétences et une éthique du travail, deux qualités nécessaires pour se tailler une place. «Les préjugés ne disparaîtront pas, dit M. Taylor, mais nous pouvons inculquer aux étudiants une grande force de caractère et leur transmettre les compétences que recherchent les employeurs.»



Profil des niveaux d'instruction 1988



SOURCE : Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1981-1988.

Daryn Colley espère trouver un emploi dans une banque une fois qu'il aura terminé un cours de recyclage.

Les voix des enfants se taisent dès que la danse commence. Virevoltant, les danseurs ravissent leur auditoire par leur style athlétique et leur accoutrement burlesque. La troupe Anna Wymann Dance Theatre initie une

autre école aux plaisirs du ballet.

La danseuse Anna Wymann, viennoise d'origine, est arrivée au Canada il y a 20 ans, plus précisément à Vancouver où elle a fondé sa compagnie. Sa troupe de danseurs a fait de nombreuses tournées en Chine, en Inde et en Australie.

Malgré ses titres de compétence et une popularité indéniable, la troupe Anna Wymann Dance Theatre ne dispose pas de fonds pour embaucher à longue durée. De mars à août, les danseurs doivent se chercher des emplois, par exemple comme serveurs de table.

« Ces mises à pied sont tragiques », déclare Mme Wymann. Les habiletés d'un danseur sont uniques. Pour garder leurs réflexes, ils doivent danser tout le temps. Après ces périodes d'inactivité, les blessures sont plus fréquentes. Les critiques s'attendent à ce que les danseurs performant aussi bien au début qu'à la fin de la saison. »

Grâce à l'aide financière du Programme de création d'emplois, ces périodes d'inactivité sont écourtées. En association avec Vancouver et le Conseil des arts du Canada, et avec l'aide du Programme de création d'emplois, la troupe a pu prolonger sa saison. Maintenant, les danseurs subissent moins de blessures et sont à même de faire ce qu'ils font le mieux, c'est-à-dire danser. « J'ai de la chance de pouvoir danser, déclare Mme Désirée Zurowski. La carrière d'un danseur dure jusqu'à 40 ans. Après, les danseurs se lancent dans toutes sortes de carrières - avocat, costumier, professeur ou gestionnaire de compagnie. Mais d'ici là, je veux consacrer tout mon temps à ma carrière de danseuse. »

En regardant Mme Zurowski danser, les enfants poussent des « oh » et des « ah » d'admiration qui font croire que la danse est un bon investissement.



Ce programme a pour but d'aider les sans-travail à conserver et à utiliser leurs compétences dans les périodes où ils sont mis à pied, sans possibilités d'emploi immédiates. Les entreprises, les organismes communautaires et les particuliers sont admissibles. Les ministères et organismes gouvernementaux, les municipalités et les conseils de bande peuvent demander à y participer et désigner un organisme non gouvernemental ou une personne pour mettre en œuvre le projet. Parmi les projets admissibles, mentionnons l'expansion ou la modernisation d'une entreprise déjà établie; la préparation (préproduction); la conservation (énergie; le contrôle de la pollution; la santé et l'hygiène au travail; la gestion des ressources ou les améliorations dans les domaines des mines, de l'exploitation forestière ou de la pêche.

Les participants peuvent obtenir des prestations d'assurance-chômage accrues à la place d'un salaire, jusqu'à concurrence du taux de rémunération en vigueur dans la région. Des fonds sont prévus pour les prestations d'assurance-chômage et un montant pouvant atteindre 125 \$ par semaine pour les frais tels que le matériel, l'achat ou la location d'équipements, les services publics et les transports.*

* Taux en vigueur en mars 1990. Des données à jour peuvent être obtenues d'Emploi et Immigration Canada.

La vallée d'Annapolis a toujours été réputée pour la beauté de ses paysages, mais maintenant elle commence à être connue comme le lieu d'établissement d'une poignée de petites entreprises florissantes.

Annapolis Ventures a été formée sous les auspices du Centre d'aide aux entreprises. Il s'agit d'une entreprise sans but lucratif qui s'efforce de stimuler l'emploi en aidant des petites entreprises à se développer. Annapolis Ventures a investi dans 70 entreprises, créant plus de 430 emplois.



CHM Manufacturing est l'une des entreprises à qui Annapolis Ventures est venue en aide. CHM a mis au point une installation de criblage hydraulique capable de transformer de grandes quantités de matières premières en fragments de diverses textures : cailloux de 4 po, sable, terre.

« Nous sommes emballés par ce cribble, affirme Bev Milner, directeur général de CHM. Je suis persuadé que nous pouvons le vendre à un prix très concurrentiel par rapport à celui des cribles que la Nouvelle-Écosse importe d'Irlande. »

Le cribble n'est pas le seul produit de cette entreprise. Elle a commencé à produire des chasse-neige et envisage de se lancer dans la fabrication de panneaux arrière amovibles pour camions.

Confiant dans la fermeté des marchés, Bob Haskel, président de la compagnie, est enthousiaste quant au rôle que CHM joue dans la collectivité.

« Nous pourrions offrir des emplois aux gens qui sont formés ici de manière à ce qu'ils puissent rester dans la région. Actuellement, un trop grand nombre de jeunes quittent pour aller chercher du travail ailleurs. »

Bev Milner abonde dans le même sens en déclarant : « Nous employons déjà 14 personnes de la localité et voulons embaucher des soudeurs et des apprentis formés dans les écoles de métiers locales. »

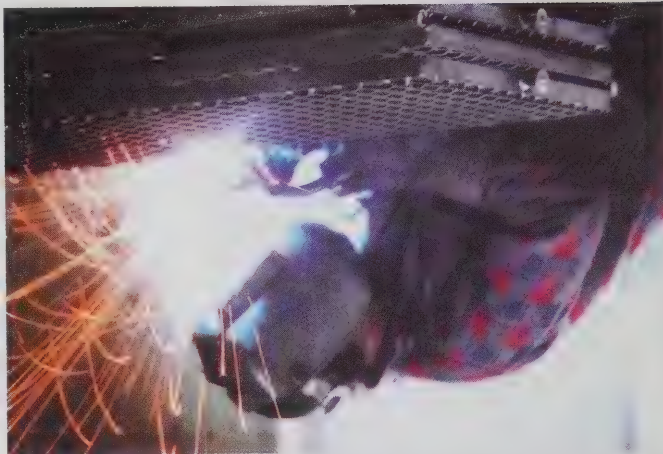
Katherine Evans, propriétaire de l'entreprise Ewe Wear qui fabrique des produits en peau de mouton, est aussi membre d'Annapolis Ventures et encourage la création locale d'emplois. Elle emploie huit personnes dans la fabrication et la vente d'articles d'ar-

tisanat en peau de mouton dans son atelier de Middleton en Nouvelle-Écosse. Ewe Wear et CHM Manufacturing ne sont que deux entreprises parmi tant d'autres qui ont bénéficié des services du Centre d'aide aux entreprises. Down East Bicycle Tours, Whitman Greenhouses, Pickadilly Bake Shop et Dusty Roads Welding sont devenues aussi des entreprises florissantes grâce au Centre d'aide aux entreprises. En adoptant une approche axée sur la collectivité, Annapolis Ventures a réussi à stimuler l'économie de toute la vallée.

* Taux en vigueur en mars 1990. Des données à jour peuvent être obtenues d'Emploi et Immigration Canada.

- l'Aide à la formation permet d'acheter des cours des établissements d'enseignement en vue de former employés, travailleurs autonomes ou chômeurs;
- l'Aide au déplacement s'adresse aux personnes ou aux groupes qui doivent déménager pour trouver du travail;
- le Fonds pour les initiatives communautaires attribue des fonds provenant d'autres sources pour des projets locaux destinés à créer des emplois permanents.

CHM Manufacturing et Ewe Wear sont deux des entreprises de Nouvelle-Écosse qui ont reçu de l'aide en vertu du Programme Développement des collectivités.



L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES SE TRADUIT PAR UNE AUGMENTATION DES VENTES

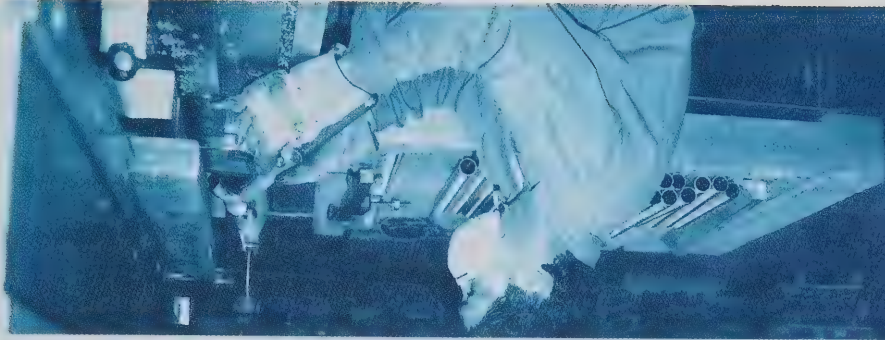
Il y a dix ans, Regency Industries de Delta en Colombie-Britannique ne comptait que deux employés. Aujourd'hui, elle emploie 60 personnes et est sur le point de doubler son effectif. Bientôt, 100 personnes y travailleront à la production des traditionnels poêles à bois et des nouveaux brûleurs à gaz. Une croissance de cette envergure requiert une gestion adroite. Compte tenu de ses produits, le travail dans cette entreprise est saisonnier. L'introduction de la nouvelle gamme de brûleurs à gaz exige des aptitudes différentes de celles que possèdent les employés. « Les connaissances requises et les compétences actuelles des employés diffèrent comme le jour et la nuit, déclare Dave Bergin, directeur général de Regency Industries. Nous avons une pénurie de travailleurs qualifiés. » Tous ces facteurs constituent de sérieux problèmes.

Regency Industries et Emploi et Immigration Canada ont formé un comité mixte sous les auspices du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI). Ce comité a permis de planifier la croissance de l'emploi, d'établir une structure par services ainsi qu'un plan de ressources humaines pour concrétiser l'expansion de l'entreprise.

« Auparavant, nous mettions à pied 75 % de nos employés en décembre pour les rappeler en mai. Il s'agit d'une pratique coûteuse puisque 90 % des gens qui quittent l'entreprise n'y reviennent plus, déclare M. Bergin. Dans les circonstances, l'objectif était de remanier l'effectif et d'étendre ses opérations, mais il fallait donner aux employés une formation de tôlier. »

« Le remaniement de l'effectif était la solution, ajoute René Warreel, représentant syndical. Une fois mis à pied, les employés ne voulaient plus revenir puisque l'entreprise ne leur assurait pas un emploi stable. L'intervention du SAAI a permis aux employés de recevoir la formation nécessaire pour conserver un emploi à plein temps au sein de l'entreprise. »

Les ventes ont triplé sous la direction du comité du SAAI, faisant de Regency un défenseur enthousiaste du processus. Emploi à plein temps, amélioration des compétences et augmentation des ventes, tels sont les résultats des efforts déployés par le comité mixte.



PROGRAMME DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS

Ce programme a pour but de prévoir les difficultés créées, par exemple, par un licenciement massif dans l'unique industrie d'une collectivité, l'isolement, les récessions ou le chômage.

Un comité local Développement des collectivités mobilise des ressources communautaires, contribue à mettre sur pied de petites entreprises ou aide à l'expansion d'entreprises existantes. La période d'application des options du Programme est de cinq ans.

- Les cinq options sont les suivantes : *
- les Centres d'aide aux entreprises fournissent aux petites entreprises services et conseils, et accordent des prêts jusqu'à concurrence de 75 000 \$;
 - l'Encouragement à l'activité indépendante permet de verser 180 \$ par semaine pendant un an pour aider les sans-emploi à mettre sur pied leur propre entreprise;

«L'évolution constante qui caractérise les années 1990 sera marquée par des fermetures d'usine, l'expansion de l'industrie, des mises à pied, un fort taux de roulement des employés, des mutations et l'avènement de nouvelles techniques. Ce programme sert de tribune et de moyen d'action aux employeurs et aux employés qui peuvent ainsi évaluer la situation et prendre les mesures nécessaires pour régler les problèmes causés par des changements majeurs. Ce genre de projet doit être entrepris par des volontaires qui travaillent en collaboration et adoptent une approche pratique. Lorsqu'une entente de service d'adaptation industrielle est conclue, les employeurs et les employés ou leurs associations choisissent des représentants qu'ils délèguent à un comité consultatif conjoint. Un représentant d'Emploi et Immigration Canada y joue le rôle de personne-ressource. Les frais sont partagés entre le gouvernement fédéral et l'autre partenaire de l'entente.



an Car Works de Thunder Bay en Ontario est une entreprise qui, au cours de ses cinquante années d'existence, s'est toujours accommodée d'une structure basée sur le modèle des relations patronales-syndicales. Mais les temps ont changé et contraint cette entreprise à adopter une nouvelle philosophie.

Pour mettre un frein à la détérioration de la position concurrentielle de cette entreprise spécialisée dans la fabrication de véhicules de transport en commun, Emploi et Immigration Canada et les dirigeants de la compagnie ont formé un comité sous les auspices du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI). Il fallait trouver des moyens pour accroître l'efficacité, relever le moral des employés et améliorer la communication et les méthodes de formation.

«Nous avons deux objectifs : régler le problème des mises à pied et développer une structure axée sur la collaboration entre les différents services dans une atmosphère d'autoritarisme», déclare Gordon Burkowski, directeur des relations de travail à Canada Car.

Heureusement, les problèmes reliés au premier objectif ne se sont jamais concrétisés car la compagnie a obtenu un contrat important qui éliminait la nécessité de procéder aux mises à pied. En s'attaquant au deuxième objectif, le comité a mis de l'avant 27 propositions qui visaient à éliminer les problèmes d'entrepassement et à accroître la formation en informatique. Après avoir consulté les employés, on a conçu un programme de formation adapté aux besoins de la compagnie et de ses employés.

«Je ne dis pas que tout a marché comme sur des roulettes. Nous avons rencontré beaucoup de difficultés en cours de route», déclare M. Burkowski. Mais c'était la seule façon d'arriver à nos fins. Si nous avions agi seuls, nous aurions sûrement échoué.»



La production du nouveau «Go Train» de la compagnie Can Car jouit d'une aide en vertu du SAAI.

Emploi et Immigration Canada (EIC) est en contact direct et personnel avec des millions de Canadiens. Les personnes dont il est question dans ces pages ne représentent qu'une infime partie de toutes celles qui tirent avantage des programmes et des services d'EIC.

La présente brochure offre des exemples de programmes d'EIC qui ont fait leurs preuves de même qu'une brève description desdits programmes. L'étudiant en informatique de Dartmouth (Nouvelle-Écosse), le nouveau chef à Calgary (Alberta) et le stagiaire en machinerie à Tsawwassen (Colombie-Britannique) — chacun acquiert des compétences requises par les entreprises.

La Planification de l'emploi (PE), une priorité pour Emploi et Immigration Canada, offre aux employeurs, aux organisations de même qu'aux travailleurs une gamme d'outils nécessaires au développement des compétences requises dans les années 1990.

L'accroissement de la concurrence à l'échelle mondiale, l'avènement rapide des changements technologiques, les cinq millions de Canadiens qui changent d'emploi chaque année — voilà de nouvelles réalités pour le Canada des années 1990. Tous ces éléments soulignent le besoin urgent d'offrir une formation continue aux travailleurs de tous les âges. La Planification de l'emploi offre une réponse souple à une vaste gamme de besoins allant du Programme Acquisition de compétences pour les personnes au Programme Développement des collectivités à l'intention des collectivités elles-mêmes.

Les programmes de la PE ont été élaborés en collaboration avec les entreprises, les groupes et les particuliers à travers le Canada, répondant ainsi aux besoins locaux et aux particuliers qui en avaient le plus besoin. Les normes d'équité sont une partie intrinsèque de tous les programmes de la PE. La collaboration entre les entreprises et le gouvernement représente un élément clé dans la réalisation des objectifs de la Planification de l'emploi. Pour plus de renseignements sur la façon dont les entreprises, les associations, les établissements d'enseignement, les autres organisations et les particuliers — qu'ils soient employés ou non — peuvent tirer avantage de ces programmes, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada le plus près.

. . . Le père fut sage de leur montrer,
avant sa mort, que le travail est
un trésor.

Jean de la Fontaine



MILLET, Jean François
Les Glaneuses

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1990

N° de cat. MP43-236/1990

ISBN 0-662-57414-1

Préparé par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Copies disponibles à
Renseignements et diffusion
Ottawa-Hull
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313

LM079/3/90

LE SUCCÈS À L'ŒUVRE

**MIROIR DE NOS
PROGRAMMES
D'EMPLOI**



LE SUCCÈS À L'ŒUVRE

MIROIR DE NOS PROGRAMMES D'EMPLOI

